

## MINISTERAN' NY ASA SY NY LALANA SOSIALY

### DDIM-PANJAKANA LAHARANA FAHA-2003-1 162 andaminana ny Fitsaboana eo anivon' ny Orinasa

Ny Praminisitra, Lehiben' ny Governemanta,

Araka ny Lalàna Laharana,

Araka ny lalàna laharana faha-94-026 tamin' ny 17 novambra 1994, anaovana ny Fehezan-dalàna momba ny Fiahiana ny mpiara-belona,

Araka ny lalàna laharana faha-94-027 tamin' ny 17 novambra 1994, anaovana ny Fehezan-dalàna momba ny Fitandroam-pahasalamana, ny Fiarovana ary ny Tontolon' ny Asa,

Araka ny lalàna laharana faha-94-029 tamin' ny 25 aogositra 1995, anaovana ny Fehezan-dalàna momba ny Asa,

Araka ny hitsivolana laharana faha-60-133 tamin' ny 3 oktobra 1960, anaovana ny fitondrana ankapobé ny Fikambanana,

Araka ny didim-pitondrana laharana faha-99-130 tamin' ny 17 febroary 1999, anaovana ny fandaminana sy fomba fiasan' ny Komity Teknika Fakan-kevitra momba ny Fitandroam-pahasalamana, ny Fiarovana ary ny Tontolon' ny Asa,

Araka ny didim-panjakana laharana faha-99-131 tamin' ny 17 febroary 1999, anaovana ny fandaminana sy ny fomba fiasan' ny Filankevi-pirentena momba ny Soridàlana arahina eo amin' ny Fiahiana ny mpiara-belona,

Araka ny didim-panjakana laharana faha-2003-007 tamin' ny 12 janoary 2003 anandry ny Praminisitra, Lehiben' ny Governemanta,

Araka ny didim-panjakana laharana faha-2003-008 tamin' ny 16 janoary 2003 manandry ny momba eo amin' ny Governemanta,

Araka ny didim-panjakana laharana faha-2003-077 tamin' ny 28 janoary 2003 manondro ny anjara raharahan' ny Ministry ny Asa sy ny Lalàna Sosialy, ary koa ny fandaminana ankapobé ny Ministerany,

Araka ny didim-pitondrana laharana faha-2 806 tamin' ny 8 jolay 1968, andaminana ny Fitsaboana eo anivon' ny Orinasa sy ny rijan-teny manava izany,

Rehefa avy nakàna ny hevitra ny Komity Teknika Fakan-kevitra sy ny Filankevi-pirentena momba ny Fampisahanana asa,

Araka ny tolo hevitra ny Ministry ny Asa sy ny Lalàna Sosialy,

Dia mamoaika izao didim-panjakana izao :

### LOHATENY VOALOHANY FEPETRA ANKAPOBÉ

Andiminy voalohany. - Ny olona na fikambanana nuzaka ny zo aman' andraikitra misahana asa aman' andraikitra na inona karazany na inona, mampiasa mpikarama iray na maromaro, arak' izay nofaritan' ny Fehezan-dalàna momba ny asa dia tsy maintsy miantoka ny fepetra ara-pahasalaman' ireo mpiasa ao amin' araka ny voatondron' ny Fehezan-dalàna momba ny Fiahiana ny mpiara-belona sy ny Fehezan-dalàna momba ny fitandroam-pahasalamana, fiarovana ary ny tontolon' ny asa.

And. 2. - Ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa (SMT), toy ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny Orinasa (SMIE) na koa, manokana indrindra ny Sampan-draharahan-pahasalamana mahatapa-tena eny anivon' ny Orinasa (SMAE), any amin' ny toeram-piasana ivelan' ny faritra iraisan' ny Sampan-draharahan' ny Fahasalamana iraisan' ny Orinasa raha ny ara-dalàna, no miantoka ny fitsaboana eo anivon' ny orinasa.

Ny SMT rehetra dia tsy maintsy manaja amin' ny antsipiriany ny didy aman-pitsipika manan-kery.

Raha toa ny isan' ny mpiasa na ny fahalaviran-toerana ara-jeografika misy ny toeram-piasana ka tsy ampy hananganana Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa na ny fampandehanana izany dia ny Sampan-draharahan-panjakana momba ny fitsaboana araky ny Fifanarahana momba ny Fitsaboana (CS) no miandraikitra ny fitsaboana rehetra izay faritan' ity rijan-teny ity ka ny mpampiasa no miantoka ny sarany rehetra amin' izany.

Ny Toeram-piasana mihodina amin' ny alalàn' ny tetibolan-panjakana malagasy dia tsy voatery hiditra ao amin' ny Sampan-draharahan' ny fahasalamana iraisan' ny orinasa raha toa ka ny

## MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

### DECRET N° 2003-1 162

organisant la Médecine d'Entreprise

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 94-026 du 17 novembre 1994 portant Code de la Protection Sociale,

Vu la loi n° 94-027 du 17 novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail,

Vu la loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code de Travail,

Vu l'ordonnance n° 60-133 du 3 octobre 1960 portant régime général des Associations,

Vu le décret n° 99-130 du 17 février 1999, portant organisation et fonctionnement du Comité Technique Consultatif en matière d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail,

Vu le décret n° 99-131 du 17 février 1999, portant organisation et fonctionnement du Conseil National d'Orientation de la Protection Sociale,

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 portant nomination des membres du Gouvernement,

Vu le décret n° 2003-077 du 28 janvier 2003 fixant les attributions du Ministre du Travail et des Lois Sociales, ainsi que l'Organisation générale de son Ministère,

Vu l'arrêté n° 2 806 du 8 juillet 1968 organisant la Médecine d'Entreprise et ses textes modificatifs,

Après avis du Comité Technique Consultatif et du Conseil National de l'Emploi,

Sur proposition du Ministre de Travail et des Lois Sociales,

Décète :

### TITRE PREMIER DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier. - Toutes personne physique ou morale exerçant une activité de quelque nature que ce soit employant un ou plusieurs travailleurs salariés, tels que ceux-ci sont définis par le Code du Travail est tenue de leur assurer les mesures médicales fixées par le Code de Protection Sociale et le Code d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail.

Art. 2. - La Médecine d'Entreprise est normalement fournie par des Services Médicaux du Travail (SMT) à savoir des Services Médicaux Inter-Entreprises (SMIE), ou, exceptionnellement, par des Services Médicaux Autonomes d'Entreprise (SMAE), dans les établissements situés au-delà du cercle d'action des Services Médicaux Inter-Entreprises.

Tous SMT sont tenus de respecter scrupuleusement la réglementation en vigueur.

Lorsque le nombre de travailleurs ou l'éloignement géographique ne justifie pas la création ou le fonctionnement normal d'un Service Médical du Travail, les prestations définies au présent texte sont délivrées, aux frais des employeurs, par les Services Médicaux de l'Etat, dans le cadre de Conventions de Soins.

Les Etablissements fonctionnant sur les budgets publics malgaches peuvent ne pas adhérer aux Services Médicaux Inter-Entreprises lorsqu'ils font assurer à leurs travailleurs, par les

Sampan-draharaha-panjakana momba ny fitsaboana no anankinan' izy ireo ny asa fitsaboana ny mpiasa ao aminy araka ny voalazan' ity rijan-teny ity.

And. 3. – Ho fampiharana ity rijan-teny ity dia ilaina ny ahafantarana fa ny :

a. Fianakavian' ny mpiasa dia : ny vady ara-dalàna, zanaka nateraka ara-dalàna sy ireo zaza natsangana na nozanahana tsy mihoatra ny 21 taona ary dia ilaina ny fampisehoana taratasy fanamarinana ny maha mpianatra;

b. Toeram-piasana : vondron' olona miasa eo ambany fahefan' ny olona iray na maromaro misolontena fahefa-mpitarika iray ihany, vatatenan' olona na fikambanana, miankina na tsy miankina amin' ny Panjakana.

And. 4. – Ho fampiharana ny fepetra voalazan' ity didim-panjakana ity :

a. Ny isan' ny mpiasa dia ny fitambaran' ny isan' ny mpiasa hita ao amin' ny toeram-piasana rehetra izay mpikambana amin' ny Sampan-draharaha momba ny fahasalamana' ny mpiasa araka izay todroin' ny andininy faha-2 etsy ambony;

b. Ny faharetan' ny fotoana isam-bolana iasan' ny mpiasa miandraikitra ny fitsaboana dia kajiana araka ny sahalam-pahazotoan' ny mpiasa raikitra izay miasa 20 andro isam-bolana, izany hoe :

- ora iray ho an' ny mpiasa 20, mihoatra ny 18 taona;
- ora iray ho an' ny mpiasa 10, 15 ka hatramin' ny 18 taona;
- ora iray ho an' ny mpiasa 10 izay anaovana fanaraha-maso

manokana mety iharan' ny aretina azo avy amin' asa aman-draharaha arak' izay faritan' ny fehezan-dalàna momba ny Fitsimbinana ara-tsosialy;

d. Ny mpiasa tsy raikitra dia isaina amin' ny iray ampaha efapolo sy roanjato isaky ny andro iasana.

## LOHATENY II

### FISAHANAN' ASA ATOLOTRY NY FITSABOANA EO ANIVON' NY ORINASA

And. 5. – Ny fitsaboana eo anivon' ny orinasa no miantoka maimaimpoana ny fanomezana ny fitsaboana araka ny politikam-pirenena mikasika ny fahasalamana :

a. Ho an' ireo mpiasa sy ny fianakaviany :

- fitsaboana sy fanabeazana momba ny fisorohana;
- fitsaboana ny mpiasa marary sy ny fianakaviany arak' izay faritan' ny andininy faha-3, andalana a. eo ambony, ary mety ihany koa ny fandefasana azy ho tsaboana any amin' ny tobim-pahasalamana akaiky indrindra.

b. Ho an' ny mpiasa manokana ihany :

- fizahana ara-pahasalamana tsy maintsy atao amin' ny mpiasa;
- fanomezana sakafo ho an' ny mpiasa marary tsaboana eo amin' ny toeram-piasana atokana aminà toerana iray eo ampiandrasana ny fandefasana azy any amin' ny toeram-pitsaboana;
- fanabeazana ny mpiasa eo amin' ny lafiny fitandroam-pahasalamana sy fiarovana amin' ny asa;

- fiomanana momba ny vonjy voina;
- fitsidihana ny toeram-piasana ho fijerena ny fepetra iasana.

Amin' izany, ny mpitsabo, eo ambanin' ny fitarihan' ny *médecin-chef*, dia tsy maintsy manokana farafaharatsiny fahaefatradiny amin' ny fotoan-piasany hidinana eny amin' ny toeram-piasana hanamarinana raha mifanaraka amin' ny fuisipika momba ny fepetra iasana izany.

And. 6. – Ny fizahana ara-pahasalamana tsy maintsy atao amin' ny mpiasa sy ny fitsaboana ny marary dia tsy maintsy atao ao anatin' ny ora fiasana, afa-tsy nobo ny hamehana. Tsy alaina amin' ny karama ny lany amin' izany.

Raha toa ka misy antony ara teknika tsy ahafahana manao ny fizahana ara-pahasalamana tsy maintsy atao amin' ny mpiasa mandritry ny ora fiasana dia alohan' ny mpampiasa ny fotoana lalin' ny mpiasa amin' izany.

Services Médicaux de l'Etat, les prestations définies au présent texte.

Art. 3. – Pour l'application du présent texte, il y a lieu d'entendre :

a. Par famille du travailleur : le (la) conjoint(e) légitime, les enfants légitimes et ceux régulièrement adoptés ou reconnus ayant au maximum l'âge de 21 ans et sous réserve de la production d'un certificat de scolarité;

b. Par établissement : un groupe de personnes travaillant sous l'autorité d'un ou de plusieurs représentants d'une même autorité directrice, personne physique ou morale, publique ou privée.

Art. 4. – Pour l'application des dispositions du présent décret :

a. L'effectif est le nombre total des travailleurs occupés par l'ensemble des Etablissements adhérents au Service Médical du Travail, tel qu'il est désigné à l'article 2 ci-dessus;

b. La durée mensuelle de vacation du personnel médical est décomptée, sur la base d'une assiduité moyenne des travailleurs permanents de 20 jours par mois, à raison de :

- une heure pour 20 travailleurs âgés de plus de 18 ans;
- une heure pour 10 travailleurs âgés de 15 ans à 18 ans;
- une heure pour 10 travailleurs devant faire l'objet d'une surveillance spéciale parce que soumis aux risques de Maladies Professionnelles telles que définies par le Code de Prévoyance Sociale;

c. Les travailleurs non permanents sont comptés pour un deux cent quarantième par journée de travail.

## TITRE II

### PRESTATIONS DELIVREES PAR LA MEDECINE D'ENTREPRISE

Art. 5. – La médecine d'entreprise assure gratuitement la fourniture des prestations médicales selon la Politique Nationale de la Santé :

a. Aux travailleurs et aux membres de leur famille :

- soins et éducation préventive;
- soins aux travailleurs malades et aux membres de la famille des travailleurs tels que ceux-ci sont définis à l'article 3 alinéa a. ci-dessus, éventuellement, leur évacuation sanitaire sur la formation médicale la plus proche.

b. Aux travailleurs uniquement :

- visite médicale systématique;
- alimentation des travailleurs malades soignés sur place dans un endroit isolé en attendant leur évacuation;

- éducation des travailleurs en matière d'Hygiène et de Sécurité au Travail;

- formation des secouristes;
- visite sur place pour examen des conditions de travail.

Pour ce faire, les médecins, sous la direction du médecin-chef, doivent consacrer au moins le quart de leur temps de travail à la descente sur place pour vérification de la conformité aux normes des conditions de travail.

Art. 6. – Les visites systématiques et les soins aux malades doivent, sauf cas d'urgence, être fournis pendant les heures de travail. Ils ne donnent pas lieu à retenue de salaire.

Au cas où des raisons techniques ne permettraient pas d'effectuer les visites systématiques pendant les heures de travail, le temps passé par les travailleurs est payé par l'employeur.

## TOKO VOALOHANY

## Fizahana ara-pahasalamana tsy maintsy atao

And. 7. - Ireto avy ireo fizahana ara-pahasalamana izay tsy maintsy ampanaoavin' ny mpampiasa :

- fizahana atao amin' ny fandraisana asa;
- fizahana ara-pahasalamana isan-banim-potoana;
- fizahana atao amin' ny fiverenana hiasa indray;
- fizahana natokana ho an' ny vehivavy sy ny ankizy;
- ary mety ho fizahana ara-pahasalamana fanampiny araky ny voalazan' ny andininy faha-12 etsy ambany izay miankina amin' ny fahafaha-manaon' ny SMIE;

- fizahana ara-pahasalamana fanampiny raha toa ka tratry ny tsy fahafahana miasa izay mety mitarika amin' ny fandehana' ny mpiasa misotra ronono alohan' ny fotoana.

And. 8. - Alohan' ny fandraisana hiasa, na farafahatarany iray volana aorian' ny fotoana nandraisana izay niasa, dia tsy maintsy anaovana fizahana ara-pahasalamana izay ahitana farafaharatsiny fitarafana tratra ny mpiasa rehetra. Izany fizahana izany dia tsy maintsy anaovana taratasy mirakitra ny fizaham-pahasalamana ho an' ny mpampiasa ka ahitana ny fahafahan' ny mpiasa manao ny asa ary taratasy tsiambaratelo mikasika ny fitsaboana kosa no tehirizin' ny mpitsabo.

Izany fizahana izany dia natao hamaritana :

1. Raha toa ilay mpiasa ka tsy voan' ny aretina mifindra.
2. Raha toa izy ka afaka ara-pahasalamana manao ilay asa heverina ho atao.
3. Raha toa ka tsy fahafahana ho amin' ilay asa noheverina ho atao, ny mpitsabo eo anivon' ny Orinasa dia tsy maintsy mampahafantatra an-tsoratra ilay mpiasa voakasika sy ny mpampiasa ny mikasika ireo asa mifanaraka amin' ny fahafahany ara-batana sy/na ara-tsaina.

Ny taratasy milazalaza momba ny fitsaboana dia tsy azo ampahafantarina afa-tsy amin' ny mpitsabo *Inspecteurs du Travail*, ny mpitsabo mpanolotsaina ao amin' ny *CNaPS*, ary ny mpitsabo manam-pahafana ara-pahasalamana mahafa.

Ny modelin' ny taratasy voalaza etsy ambony dia faritan' ny didim-pitondrana fampiharana ity didim-panjakana ity.

And. 9. - Ny fizaham-pahasalamana isan-banim-potoana dia ahitana ny fizaham-pahasalamana isan-taona atao amin' ny mpiasa rehetra, ny fizaham-pahasalamana indroa isan-taona atao amin' ny mpiasa 15 ka hatramin' ny 18 taona, ny fizaham-pahasalamana nanokana atao amin' ny mpiasa ahiana iharan' ny aretina ateraky ny isa aman-draharaha.

Ambonin' izany, ny olona rehetra ampiasaina amin' ny asa mety nampidi-doza, ny vehivavy mitondra vohoka, ny renny manan-anaka latsaky ny roa taona, ny olona tsy alaka miasa intsony sy ny sembana ara-batana dia anaovana fanaraha maso manokana.

And. 10. - Amin' ny fiverenana miasa mitohy indray noho ny sy fahatongavana vokatry ny aretina azo avy amin' ny asa aman-draharaha, na noho ny tsy fahatongavana miasa mihoatra ny dimy imbinifolo andro vokatry ny aretina tsy avy amin' ny asa aman-draharaha, na noho ny fialan-tsasatra ara-pahasalamana niverimberina mahafeno roa herinandro farafahakeliny ao anatin' ny enmi-bolana, ny mpiasa dia tsy maintsy anaovana fizahana ara-pahasalamana mba hamaritana ny fandraisana mety misy eo amin' ny fepetra iasana sy ny aretina. Ny mpitsabo no manambura nomba ny fahafahan' ny mpiasa hiverina amin' ny asany taloha, na ny tsy maintsy hampifanarahana ny asa amin' ny toe-batany na anovana tanteraka ny toerany.

And. 11. - Araky ny fangatahana ataon' ny mpitsabo-*Inspecteurs du Travail* sy ny Mpanandraharaha vira fianianana ao amin' ny Sampandraharahan' ny Asa sy ny Jalana sosialy, ny vehivavy sy ny zaza dia anaovana fizahana araka ny fepetra voalaza ao amin' ny Fehезun-dalana tomba ny Asa mba ahafahana manamarina fa ny asa ampiandraiketina zy dia tsy mihoatr' izay tokony ho zakany.

## CHAPITRE PREMIER

## Visites systématiques

Art. 7. - Les visites systématiques que l'employeur est tenu de faire effectuer comprennent :

- la visite d'embauche;
- les visites médicales périodiques;
- les visites de reprise;
- les visites prévues pour les femmes et les enfants;
- ainsi éventuellement que des examens complémentaires prévus à l'article 12 ci-dessous dans la limite des moyens du SMIE;
- les visites médicales complémentaires en cas d'invalidité pouvant éventuellement entraîner la mise en retraite anticipée du travailleur.

Art. 8. Avant l'embauchage, ou au plus tard dans le mois qui suit, tout travailleur fait obligatoirement l'objet d'un examen médical comportant au moins une radiographie pulmonaire. Cet examen donne lieu à l'établissement d'une fiche de visite destinée à l'employeur et mentionnant l'aptitude à l'emploi, et d'une fiche médicale confidentielle conservée par le Médecin.

Cette visite a pour objet de déterminer :

1. Si le travailleur n'est pas atteint d'une affection contagieuse;
2. S'il est médicalement apte au travail envisagé;

3. Dans le cas d'incapacité à l'emploi envisagé, le médecin d'entreprise doit informer par écrit l'intéressé et l'employeur sur les travaux compatibles avec ses possibilités physiques et/ou intellectuelles.

La fiche médicale ne peut être communiquée qu'aux Médecins-Inspecteurs du Travail, au médecin-Conseil de la CNaPS et aux Médecins des Autorités Médicales compétentes.

Les modèles de fiches visées ci-dessus sont fixés à l'arrêté d'application du présent décret.

Art. 9. - Les visites médicales périodiques comprennent la visite médicale annuelle de tous les travailleurs, les deux visites médicales annuelles des travailleurs âgés de 15 à 18 ans, les visites médicales spéciales des travailleurs exposés à des risques de maladies professionnelles.

De plus, les sujets employés à un travail dangereux, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les invalides et les diminués physiques font l'objet d'une surveillance spéciale.

Art. 10. - Lors de la reprise du travail consécutive à une absence pour maladie professionnelle, ou à une absence de plus de quinze jours pour maladie non professionnelle, ou dans le cas de repos médicaux répétés totalisant deux semaines au moins dans le semestre, les travailleurs devront subir obligatoirement une visite médicale afin de déterminer les rapports pouvant exister entre les conditions de travail et la maladie. Le médecin se prononce sur leur aptitude à reprendre leur ancien emploi ou sur la nécessité d'une réadaptation fonctionnelle ou d'un changement de poste.

Art. 11. - Sur réquisition des médecins-inspecteurs du Travail et des Agents Assermentés des Services du Travail et des Lois Sociales, les femmes et les enfants sont examinés dans les conditions prévues par le Code du Travail en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.

And. 12. - Raha toa tena misy ilana izany, ny mpitsabo dia afaka mangataka fizahana fanampiny amin' ny fotoana handraisana mpiasa ary koa ny fizahana ara-potoana sy ny fitiliana tsy maintsy atao amin' ny aretina azo avy amin' ny asa aman-draharaha.

#### TOKO II Fitsaboana fisorohana

And. 13. - Ny mpiasa rehetra ary koa ny fianakaviany dia mahazo fitsaboana fisorohana ilaina araka ny Politikam-pirenena momba ny fahasalamana.

#### TOKO III Fitsaboana

And. 14. - Ny fizahana atao isan' andro amin' ny mpiasa sy ny fianakaviany izay milaza fa marary dia tsy maintsy alamin' ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny Orinasa na ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana mahatapa-tena eny anivon' ny Orinasa.

And. 15. - Ireto avy ny fitsaboana omena ny mpiasa sy ny fianakaviany :

- fizahana ara-pahasalamana;
- fitsaboana sy fanafody ilaina amin' ny fanasitranana ny aretina araky ny fabafaban' ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa, arak' izay faritan' ity rijan-teny ity.

And. 16. - Ny mpampiasa no tompon' andraikitra amin' ny fiantohana ny fandefasana ny mpiasa rehetra marary, raha hita fa ilain' ny toe-pahasalamany izany, avy eo amin' ny toerana iasany mankany amin' ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa akaiky indrindra. Raha toa ny mpiasa na ny fitaovana ao amin' ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa ka tsy ahafahana hiantoka ny fikarakarana sy ny fitsaboana izay ilain' ny toe-pahasalaman' ny mpiasa na ny ratra mahazo azy, dia alefa amin' ny toeram-pitsaboana akaiky indrindra ny mpiasa sy ny fianakaviany ka ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa no miantoka ny lany.

Izany adidy aman' andraikitra izany dia tsy mitarika loloha na andraikitra na dia kely aza ho an' ny mpampiasa na ny SMT, mikasika ny fitsaboana omena' ity toeram-pitsaboana farany ity.

#### LOHATENY III FANDAMINANA SY FOMBA FIASAN' NY FITSABOANA EO ANIVON' NY ORINASA

##### TOKO VOALOHANY

#### Fananganana Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa (SMT)

And. 17. - Ny mpampiasa rehetra voatondron' ny andininy voalohany amin' ity rijan-teny ity dia tsy maintsy miditra ho mpikambana aminà Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa, na ihany koa mandray anjara amin' ny fananganana azy, raha toa izany ka any amin' ny manodidina ny telopolo kilometatra misy Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa, na amin' ny toerana izay ny fampisahanan' asa ny mpiasa dia tena ilaina amin' ny fananganana izany sampan-draharaha izany.

Ny fananganana ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa dia tsy maintsy atao raha toa ny orinasa mampiasa mpiasa mihoatry ny dimanjato sy arivo (1 500) eo amin' ny fari-piasana voalaza etsy ambony, io isan' ny mpiasa io dia kujiana araka ny fepetra voalazan' ny andininy faha-4 voalaza etsy ambony.

Ny fananganana SMIE dia tsy maintsy anaovana fanapahana avy amin' ny Minisitara aorian' ny famotopotorana sy fizahana fototra raha mifanaraka amin' ny fenitra izany.

And. 18. - Ny Minisitara misuhana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy no afaka :

- manome alalàna amin' ny fananganana ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana mahatapa tena eny anivon' ny orinasa raha misy

Art. 12. - En cas de nécessité, le médecin pourra demander des examens complémentaires lors de l'embauchage, ainsi que des visites périodiques et de dépistage systématique des maladies professionnelles.

#### CHAPITRE II Soins préventifs

Art. 13. - Tous travailleurs ainsi que leurs familles bénéficient des soins préventifs nécessaires suivant la Politique Nationale de la Santé.

#### CHAPITRE III Soins

Art. 14. - La visite journalière des travailleurs et des membres de leur famille se déclarant malades est obligatoirement organisée par le Service Médical Inter-Entreprises ou le Service Médical Autonome d'Entreprise.

Art. 15. - Les soins délivrés aux travailleurs et aux membres de leur famille comportent :

- la visite médicale;
- les soins et médicaments nécessaires au traitement de la maladie, dans la limite des moyens du Service Médical du Travail, tels que ceux-ci sont déterminés par le présent texte.

Art. 16. - L'employeur a la responsabilité d'assurer l'évacuation de tout travailleur malade, lorsque l'état de ce dernier le nécessite, du lieu de travail vers le Service Médical du Travail le plus proche. Lorsque les moyens en personnel et en matériel du Service Médical du Travail ne permettent pas d'assurer les traitements et soins exigés par leur état de santé ou leurs blessures, les travailleurs et les membres de leurs familles sont évacués, aux frais du Service Médical du Travail, sur la formation médicale la plus proche.

Cette obligation n'entraîne pour l'employeur, ni pour le SMT, aucune charge ni responsabilité relatives aux soins dispensés dans ces dernières formations.

#### TITRE III ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA MEDECINE D'ENTREPRISE

##### CHAPITRE PREMIER

#### Création des Services Médicaux du Travail

Art. 17. - Tous les employeurs visés à l'article premier du présent texte sont tenus d'adhérer à un Service Médical Inter-Entreprises, ou éventuellement de participer à sa création, lorsqu'ils sont situés au-delà du rayon de trente kilomètres d'un Service Médical Inter-Entreprises existant, ou dans une localité où l'emploi de travailleurs rend nécessaire la création d'un tel service.

La création d'un Service Médical Inter-Entreprises est obligatoire dans le cas d'emploi par les entreprises de plus de mille cinq cents (1 500) travailleurs dans le rayon d'action ci-dessus, cet effectif étant calculé conformément aux dispositions de l'article 4 ci-dessus.

La création d'un SMIE doit faire l'objet d'une décision ministérielle après enquête et constatation de la conformité aux normes.

Art. 18. - Le Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales peut :

- autoriser la création de Service Médical Autonome d'Entreprise en cas d'isolement géographique des établissements.

fitokana-monina ara-jeografika ny toeram-piasana, na manokana indrindra koa, miunkina amin' ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa akaiky indrindra ny toeram-piasana ivelan' ny fari-piasana faritana etsy ambony;

- mandray ny fepetra rehetra ilaina amin' ny fananganana, famatsiana ara-bola ary ny fampandehanana ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa izay tsy maintsy ilaina noho ny fampiasana ny mpiasa amin' ny toerana tsy mbola nananganana izany;

- manome afàlana ny orinasa hangataka amin' ny Sampan-draharaha momba ny fahasalamam-bahoaka ny fananganana Fifanarahana momba ny Fahasalamana (CS) raha sendra ka ao anatin' ny tsy fahafahana handray mpiasa mpitsabo ilaina amin' ny fampandehanana azy ny orinasa.

Art. 19. - Ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa dia tsy afaka mandà ny fidiran' ny toeram-piasana misy eo amin' ny manodidina ny fari-piasany na nampiankinina aminy tamin'ny alalan' ny fanapahan-kevitra nataon' ny Minisitara.

Raha misy fangatahana ny fanovana ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa, dia tsy maintsy ara-dalàna ny fitoetry ny toeram-piasana manoloana ny SMIE te aloha, alohan' ny hanomezan' ny Minisitara misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy azy ny fahazoan-dalàna.

Art. 20. - Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa maromaro dia afaka miasa miaraka ao amin' ny tanàna iray ihany, raha toa izy ireo tsirairay avy dia mahafeno mpiasa manana isa izay mitaky fampiasana mpitsabo iray amin' ny fotoana feno sy mampiasa marina amin' ny fotoana feno ny olona mpitsabo manana izany fahaizana pianokana izany.

## TOKO II

### Pitantanana sy fampandehanana-draharaha

Art. 21. - Ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa izay natsangana araka ny toetody ny Fikambanan' ny Orinasa misahana ny Asa ho an' ny vahoaka, nambara ara-dalàna araky ny fepetra faritan' ny hitsivolana laharana faha-60-133 tamin' ny 3 oktobra 1960, novan' ny hitsivolana laharana faha-75-007 tamin' ny 13 aogositra 1975.

Ny fombafomba fitantanana sy fampandehanana ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa dia faritan' ny hitsivolana laharana faha-60-133 tamin' ny 3 oktobra 1960 sy ireo rijan-teny fampiharana izany taty aoriana ary koa izao rijan-teny izao.

Ny sata sy ny fitsipika anatin' ny dia tsy maintsy ankatoavin' ny Minisitara misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy.

Art. 22. - Ny Filankevi-pitantanana ahitana solontenan' ny mpampiasa sy mpiasa no mitantanana ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa izay toy izao manaraka izao ny ao anatin'ny :

Ho an' ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa (SMIE) ahitana mpiasa mpikambana latsaky ny 5 000 :

- solontenan' ny mpampiasa, 3;

- solontenan' ny mpiasa, 3.

Ho an' ny SMIE manana mpiasa mpikambana 5 000 ka hatramin' ny 25 000 :

- solontenan' ny mpampiasa, 6;

- solontenan' ny mpiasa, 6.

Ho an' ny SMIE ahitana mpiasa mpikambana mihoatra ny 25 000 :

- solontenan' ny mpampiasa, 8;

- solontenan' ny mpiasa, 8.

Ho amin' ny tranga tsirairay avy : Solontenan-panjakana roa (2) izay tendren' ny Minisitara misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy sy ny Minisitara misahana ny Fahasalamana avy.

Ny mpikambana ao amin' ny Filankevi-pitantanana dia tendren' ny Vondron' ny mpampiasa amin' asa aman-draharaha izay

na, exceptionnellement, rattacher au Service Médical Inter-Entreprises le plus voisin les établissements situés en dehors du rayon d'action défini ci-dessus;

- prendre toutes mesures utiles à la création, au financement et au fonctionnement des Services Médicaux Inter-Entreprises rendus nécessaires par l'emploi de travailleurs dans les localités où ils n'auraient pas été créés;

- autoriser l'entreprise à demander au Service de la Santé Publique l'établissement d'une Convention de soins, en cas d'impossibilité reconnue de recruter le personnel médical nécessaire à son fonctionnement.

Art. 19. - Le Service Médical Inter-Entreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'un établissement situé dans son cercle d'action ou lui étant rattaché par décision ministérielle.

En cas de demande de changement de SMIE, les établissements doivent être en situation régulière vis-à-vis de l'ancien SMIE avant l'octroi de l'autorisation délivrée par le Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales.

Art. 20. - Plusieurs Services Médicaux Inter-Entreprises peuvent fonctionner simultanément dans une même agglomération, à la double condition que chacun d'eux regroupe un effectif de travailleurs exigeant l'emploi à temps complet d'un Médecin, et que chacun d'eux emploie effectivement à temps plein un praticien de cette qualification.

## CHAPITRE II

### Gestion et fonctionnement

Art. 21. - Le Service Médical Inter-Entreprises est institué sous la forme d'une Association d'Entreprises chargée de Services Publics, régulièrement déclarée conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 60-133 du 3 octobre 1960, modifiée par l'ordonnance n° 75-007 du 13 août 1975.

Les modalités de gestion et de fonctionnement des Services Médicaux Inter-Entreprises sont fixées par l'ordonnance n° 60-133 du 3 octobre 1960, et ses textes d'application, ainsi que le présent texte.

Les statuts et les règlements intérieurs doivent être approuvés par le Ministère chargé du Travail et des Lois Sociales.

Art. 22. - Le Service Médical Inter-Entreprises est administré par un Conseil de Gestion composé de représentants des employeurs et des travailleurs dont la composition est fixée comme suit :

Pour les Services Médicaux Inter-entreprises (SMIE) ayant moins de 5 000 travailleurs affiliés :

- 3 représentants des employeurs;

- 3 représentants des travailleurs.

Pour les SMIE ayant 5 000 à 25 000 travailleurs affiliés :

- 6 représentants des employeurs;

- 6 représentants des travailleurs.

Pour les SMIE ayant plus de 25 000 travailleurs affiliés :

- 8 représentants des employeurs;

- 8 représentants des travailleurs.

Pour chacun des cas : Deux (2) représentants de l'Etat désignés respectivement par le Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales et le Ministre chargé de la Santé.

Les membres du Conseil de Gestion sont désignés par le Groupements Professionnels des employeurs; les plus représentatifs

mahasolontena be indrindra ary koa ny Fikambanan' ny Sendikan' ny mpiasa izay mahasolontena be indrindra ao amin' ny fari-piadidiana misy ny SMIE.

Raha toa ka tsy misy Vondron' ny mpampiasa amin' asa aman-draharaha na ny Fikambanan' ny Sendikan' ny mpiasa ao amin' ny toerana ivelan' ny faritra iasan' ny SMIE efa misy, dia ny fikaonandohan' izy roa tonta no manendry ny solontenan' ny mpampiasa ary koa ny an' ireo mpiasa.

Raha tsy misy fanendrena ny mpikambana ao amin' ny Filankevi-pitantanana, dia ny Minisitra misahana ny Asa sy ny Lalàna sosialy no manendry ny mpikambana amin' ity farany, na manankina vonjinaika, ny fahafan' ny Filankevi-pitantanana amin' ny Mpitantana iray izay karantain' ny sampan-draharaha.

Ny mpikambana ao amin' ny Filankevi-pitantanana ny SMIE dia mahazo tambim-panatrehana fivoriana ka ny Filankevi-pitantanana no mametra ny habetsahany.

Ireo solontenan' ny Panjakana roa eo anivon' ny Filankevi-pitantanana ny SMIE dia misitraka sata mitovy amin' ny mpikambana hafa ao amin' ny Filankevi-pitantanana ary afaka manapa-kevitra noho izany.

And. 23. - Ny fivoriana voalohan' ny mpikambana ao amin' ny Filankevi-pitantanana izay vao avy notendrena dia karakarain' ny Minisitra misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy. Mandrit' io fivoriana voalohany io no ifidjanan' ny Filankevi-pitantanana eo anivony ny Filoha iray, araka ny fombafofomba faritan' ny fitsipika anatin' ny SMIE.

Telo (3) taona azo havaozina indray mandeha, no fe-potoana iasan' ny Filankevi-pitantanana, manomboka amin' ny vaninandro anaovana sonia ny fanapahana.

Ny Fitarihana ny Filankevi-pitantanana dia iantohan' ny solontena iray avy amin' ny mpampiasa sy solontena iray avy amin' ny mpiasa isan-taona, ka ifandimbiasana izany araky ny rafitra momba ny fifandimbiasana-toerana.

Ny Filankevi-pitantanana no rantsa-mangaikan' ny SMIE.

Ny Filohan' ny Filankevi-pitantanana dia :

- miantoka ny fanaovana andrimaso ny fanatanterahana ireo adidy aman' andraikitra ara-dalàna sy ireo didy aman-pitsipika biantsorohan' ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny Orinasa;

- nisolontena ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny Orinasa any amin' ny Fitarana sy amin' ireo raharaha andavanandro rehetra;

- manao tatitra isan-taona mikasika ny fitondran-draharaha sy ny fitantanam-bola ka ny modely dia fentan' ny didim-pitondrana fampiharana ity didim-panjakana ity.

And. 24. - Ny Inspektora du Travail et des Lois Sociales eo amin' ny fari-piadidiana, na ny solontenany dia manatrika avy hatrany ny fivoriana ny Filankevi-pitantanana. Henoin' izy mikasika ny maha-ara dalàna ireo fanapahana alohan' ny hanaovana latsabato amin' ireo raharaha tsirairay voasoratra ao amin' ny lahadinika.

Raha tsy misy fanoharana avy aminy, ny latsabato dia tanterahina avy hatrany ary ampiharina. Ruha ny mifanobitra amin' izany no mitranga, ny raharaha izay nanaovana fanoharana dia aroso indray ho dinihana ny Filankevi-pitantanana. Raha toa ity farany ka miziriziry amin' ny heviny, dia ny Minisitra misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy no manapaka farany.

And. 25. - Ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny Orinasa, dia afaka mpampiasa, ho amin' ny fandaniana momba ny fampiasam-bola hamokarana ataony sy ny fampandehanan-draharaha, tetibola mahatapa-tena izay ny filankevi-pitantanana no tsy maintsy miantoka ny fifandanjany.

Ny latsakemboka no fidiram-bola ka ny Panjakana no mametra ho enina isan-jato (6%) ny taha ambany indrindra ka ny iray isan-jato (1%) dia aloan' ny mpiasa ary ny dimy isan-jato (5%) no aloan' ny mpampiasa.

et aussi par les Organisations Syndicales des travailleurs les plus représentatives, dans la circonscription d'implantation du SMIE.

Au cas où il n'existe ni un Groupement professionnel des employeurs; ni une Organisation Syndicale des travailleurs, dans la localité située hors du rayon d'action d'un SMIE existant, les représentants des employeurs ainsi que ceux des travailleurs sont directement désignés en concertation entre eux.

En cas de carence dans la nomination des membres du Conseil de Gestion, le Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales désigne les membres de ce dernier ou confie, à titre temporaire, les pouvoirs du Conseil de Gestion à un Gestionnaire Appointé par le service.

Les membres du Conseil de Gestion d'un SMIE bénéficient d'une indemnité de sessions dont le montant est fixé par le Conseil de Gestion.

Les deux représentants de l'Etat au sein du Conseil de Gestion du SMIE jouissent du même statut que les autres membres du Conseil de Gestion et possèdent ainsi des voix délibératives.

Art. 23. - La première réunion des membres du Conseil de Gestion nouvellement nommés est organisée par le Ministère chargé du Travail et des Lois Sociales. C'est au cours de cette première réunion que le Conseil de Gestion élit en son sein un Président, selon les modalités fixées par le règlement intérieur du SMIE.

Le mandat du Conseil de Gestion est de trois (3) ans, renouvelable une seule fois, à partir de la date de signature de la décision.

La Présidence du Conseil de Gestion est assurée annuellement, et à tour de rôle par un représentant des employeurs; et par un représentant des travailleurs, selon le système d'alternance.

Le Conseil de Gestion est l'organe d'Administration du SMIE.

Le Président du Conseil de Gestion :

- est chargé de veiller à l'exécution des obligations légales et réglementaires s'imposant aux Services Médicaux Inter-Entreprises;

- représente le Service Médical Inter-Entreprises en justice et dans tous les actes de la vie civile;

- établit un rapport administratif et financier annuel dont le modèle est fixé à l'arrêté d'application du présent décret.

Art. 24. - L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort, ou son représentant, assiste de plein droit aux réunions du Conseil de Gestion. Il est entendu sur la légalité des décisions avant qu'il soit procédé au vote sur chacune des questions inscrites à l'ordre du jour.

S'il n'a pas formulé d'opposition, les votes deviennent immédiatement définitifs et exécutoires. Dans le cas contraire, la question ayant fait l'objet d'une opposition est soumise à nouveau au Conseil de Gestion. Si ce dernier maintient la même position, le Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales statue définitivement.

Art. 25. - Le Service Médical Inter-Entreprises dispose, pour ses dépenses d'investissement et de fonctionnement, d'un budget autonome dont le Conseil de Gestion est tenu d'assurer l'équilibre.

Les ressources en sont constituées par des cotisations dont le taux minimum est fixé par l'Etat à six pour cent (6%) dont un pour cent (1%) à la charge des travailleurs et cinq pour cent (5%) à la charge des employeurs.

Ny latsakemboka dia kajiana avy amin' ny vatan-karama sy ny karama fanampiny arak' izay faritan' ny Fehezan-dalàna momba ny Fitsimbiana ara-tsosialy.

Azo aloa arakaraky ny tsingerim-potoana andoavana ny latsakemboka amin' ny CNaPS ny latsakemboka amin' ny alalan' ny fanomezana ny soson' ny fanambarana. Tatao folo isan-jato avy hatrany no ampiharina amin' ireo latsakemboka tara teo amin' ny fandoavana azy na tsy nanaovana fanambarana.

And. 26. – Ny fitantanana ny Sampan-draharaha ara-pahasalamana mahatapa-tena eny anivon' ny Orinasa dia tanterahina eo ambany fiandraiketana ny Talen' ny Toeram-piasana, izay ny vinavinan' ny tetibolany dia tsy maintsy arosomy ho dinihan' ny Foibem-pitondrana miandraikitra ny Fiabiana ny mpiara-belona ao amin' ny Minisitera misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy.

### TOKO III Mpiasa

And. 27. – Mba hanomezana ireo mpiasa ny fitsaboana voafazan' ny Lohateny II, ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa dia tsy maintsy mampiditra mpitsabo sy mpitsabo mpanampy mahazo alalana hiasa eto Madagasikara araka ny rijan-teny mikasika ny Fahasalaman-bahoaka, voasoratra ao amin' ny holafitra misy azy avy, tompona fanapahan-pankatoavana sy fifanekena amin' ny asa natao araky ny fepetra tondroin' ny andiniuy faha-49 ao amin' ny Fehezan-dalàna momba ny hasin' ny asa eo amin' ny fitsaboana.

Ny fankatoavana ny mpiasan' ny fitsaboana sy ny fahasalamana dia miankina amin' ny fanapahana ataon' ny Minisitra misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy izay noraisina araka ny fangatahan' ny Filohan' ny Filankevi pitantanana ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa, rehefa nanome ny heviny ny Minisitra misahana ny Fahasalamana.

Ny fangatahana dia tsy maintsy ampiarahina amin' ny dika mitovy voanarina ny mari-pahaizana akademika sy ny fifanekena amin' ny asa.

Ny fandraisana mpiasa mpandraharaha dia tsy maintsy manaja ny rijan-teny momba ny didy amam-pitsipika mikasika ny fanasokajiana amin' asa aman-draharaha.

### Sokajy I

#### Ny mpitsabo eo anivon' ny orinasa

And. 28. Ny mpitsabo eo anivon' ny orinasa no Lehiben' ny Sampan-draharaha momba ny fahasalaman' ny mpiasa. Raha mampiasa mpitsabo maromaro, ny *médecin-chef* dia tsy maintsy *Diplômé d'Etat*. Ny Filankevi-pitantanana na ny Talen' ny Toeram-piasana no manendry sy manala azy amin' ny toerany, ho an' ny SMAE.

Ny fanendrena na ny fanalana ny *médecin-chef* dia tsy azo hambara raha tsy neken' ny antsasamanilan' ny mpikambana ao amin' ny Filankevi-pitantanana.

Izay rehetra ataon' ny *médecin-chef* ary mampiditra andraikitra ny SMIE dia tsy maintsy aroso hankatoavin' ny Filankevi-pitantanana alohan' ny fanatanterahana izany.

Araka ny fifehezana manokana ireo asan' ny mpitsabo ao amin' ny SMT sy ny tsy maintsy hitandroana ny fahaleovantenany eo amin' ny lafiny teknika, ny fandroahana ireo mpitsabo dia tsy azo ampiharina raha tsy efa nakana ny hevitra ny *Médecin-Inspecteur du Travail* sy ny faneken' ny Minisitra misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy.

Ny *médecin-chef* ao amin' ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa dia tompon' andraikitra :

a. Amin' ny fandaminana ara-teknika sy ny fampandehanana ny sampandraharaha : amin' izany izy, dia mandray mivantana ny taratasiny izay azon' izy ireny ihany sokafana; manao tatitra isambanin-potoana mikasika ny toe-pahasalaman' ny mpiasa sy ny fomba fiasan' ny sampandraharaha;

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des salaires et accessoires de salaire, tels que ceux-ci sont déterminés par le Code de Prévoyance Sociale.

Elles sont payables suivant la même périodicité que les cotisations dues à la CNaPS par production d'un double de la déclaration. Une majoration de dix pour cent s'applique automatiquement aux cotisations payées en retard ou non déclarées.

Art. 26. – La gestion du Service médical autonome d'Entreprise s'effectue sous la responsabilité du Directeur de l'établissement qui est tenu de soumettre son projet de budget à la Direction chargée de la Protection Sociale du Ministre Chargé du Travail et des Lois Sociales.

### CHAPITRE III Personnel

Art. 27. – Pour délivrer aux travailleurs les prestations définies au Titre II, les Services Médicaux du Travail sont tenus d'engager des médecins et des infirmiers autorisés à exercer à Madagascar par les textes de la Santé Publique, inscrits à leur ordre respectif, titulaires d'une décision d'agrément et d'un contrat de travail conclu dans les conditions prévues à l'article 49 du Code de la déontologie médicale.

L'agrément du personnel médical et sanitaire relève d'une décision du Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales, prise à la demande du Président du Conseil de Gestion du Service Médical du Travail après avis du Ministre chargé de la Santé.

La demande est obligatoirement accompagnée de la photocopie certifiée des diplômes académiques et du contrat de travail.

Le recrutement du personnel administratif doit respecter les textes réglementaires en matière de classification professionnelle.

### Section I

#### Le médecin d'entreprise

Art. 28. – Le médecin d'entreprise est le Chef du Service Médical du Travail. Lorsque celui-ci emploie plusieurs médecins, le médecin-chef est obligatoirement diplômé d'Etat. Il est nommé et destitué par le Conseil de Gestion ou par le Directeur d'Etablissement pour le cas d'un SMAE.

La nomination ou la destitution du médecin-chef ne peut être prononcée qu'à la majorité des voix des membres du Conseil de Gestion.

Toute action entreprise par le médecin-chef et qui engage le SMIE doit être soumise à l'approbation du Conseil de Gestion avant sa réalisation.

Compte tenu des sujétions particulières aux fonctions des médecins de SMT et de la nécessité d'assurer leur indépendance sur le plan technique, le licenciement de ces Médecins ne peut intervenir qu'après consultation du médecin-Inspecteur du Travail et accord du Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales.

Le médecin-chef du Service Médical du Travail est responsable :

a. De l'organisation technique et du fonctionnement du service : à ce titre, il reçoit directement son courrier qu'il peut seul déchiffrer, il établit des rapports périodiques sur l'état sanitaire des travailleurs et sur le fonctionnement du Service;

b. Amin' ny fisahanan' asa omena ny mpiasa : izy irery ihany no mahazo manamarina eo amin' ny mpampiasa, ny tsy fahatongavan' ny mpiasa noho ny antony ara-pahasalamana;

d. Amin' ny fanabeazana ny mpiasa mikasika ny fitandremana ny fahasalamana sy ny fisorohana ny loza sy ny aretina ateraky ny asa aman-draharaha;

e. Amin' ny fanafanana ireo mpamonjy voina, tondroin' ny andiminy faha-35 etsy ambany.

And. 29. - Misahana ny andraikitra ny mpanolotsaina eo amin' ireo lehiben' ny orinasa, ny *médecin-chef* amin' ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa, indrindra mikasika :

a. Ny fitandremam-pahasalamana amin' ny ankapobe any amin' ny toeram-piasana, saham-piasana sy trano fiasana, ary indrindra koa mikasika ny loza mety ateraky ny asa aman-draharaha;

b. Ny fampifanarahana ny mpiasa amin' ny asa sahaniny, ny fepetra amin' ny ezaka takiana sy ny firindran' ny asa;

d. Ny famolavolana teknika vaovao amin' ny fanokarana, ny fampiasana sy fanesorana ireo vokatra maniniba sy mampidi-doza, amin' izany, dia manpanao fakana santionany sy fitiliana izay heveriny fa ilaina izy, ka ny orinasa no miantoka izany; tsy maintsy manatanteraka ny fepetra omen' ny *Médecin-Inspecteur du Travail et des Lois sociales* mikasika izany izy;

e. Ny fanatsarana ny fepetra jiasana amin' ny alalan' ny fampifanarahana ny tekuika amin' ny toe-batan' ny mpiasa;

f. Ny fepetra mifehy ny fitandremam-pahasalamana mikasika ny toeram-ponenan' ny mpiasa iantohan' ny orinasa, ny sakafo aroso amin' ny trano fisakafoanana ary ny anjara sakafo raba toa ka ny orinasa no miantoka azy.

And. 30. - Ny mpitsabo eo anivon' ny orinasa dia tsy maintsy mitazona ho tsiambaratelo izay mikasika ny fomba fandaharana ny milina indostrialy, ny teknikan' ny famoronana ary ny taharan' ny zavatra ampiasaina, afa-tsy ny filazana ny aretina ateraky ny asa aman-draharaha sy ny fanaovana tatitra mikasika ny fitsidihana ny orinasa.

And. 31. - Raha misy tsy fifanarahana-kevitra eo amin' ny mpitsabo sy ny lehiben' ny orinasa, ny olana dia tsy maintsy aroso ho dinihin' ny Minisitra misahana ny Asa sy ny Lalàna sosialy mba handraisany fanapahan-kevitra.

And. 32. - Ireo Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa dia tsy maintsy miara-miasa farafahakeliny aminà mpitsabo iray amin' ny ora feno na 40 ora tena iasana isan-kerinandro na 173,33 ora isam-bolana.

#### Sokajy II

##### *Ny mpitsabo mpanampy eo anivon' ny Orinasa*

And. 33. - Ny mpiasa mpitsabo mpanampy, izay mety ho *diplômé d'Etat* na *diplômé de l'Ecole de Tananarive* na manana mari-pahaizana mitovy amin' izany, dia miantaika indrindra indrindra, nefa tsy dia voafetra izany fitanisana izany, ny :

- fanaovana fizahana savaranonando ny aretina sy manao fitiliana;
- fanomezana fikarakarana tsotsotra;
- fitondrana ny fanonjena voalohany raha misy voina;
- fampiharana ny toromarika mikasika ny fitandremam-pahasalamana sy ny fiarovana ary ny fitandroana ny fanabeazana ny mpiasa mikasika izany.

And. 34. - Ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa dia tsy maintsy miara-miasa mandritra ny ora feno amin' ny mpandraharaha ara-pahasalamana araka ireto fepetra manaraka ireto :

- mpitsabo mpanampy iray ho an' ny mpiasa 100 ka hatramin' ny 500;
- mpitsabo mpanampy iray fanampiny isaky ny ampahany 500 ho an' ny mpiasa 500 ka hatramin' ny 2000;
- mpitsabo mpanampy iray fanampiny isaky ny ampahany 1 000 ho an' ny mpiasa mihoatra ny 2000.

And. 35. - Ny toeram-piasana tsirairay mampiasa mpiasa mihoatra ny 250 dia tsy maintsy miara-miasa amin' ny mpitsabo mpanampy iray.

b. Des prestations délivrées aux travailleurs : il est seul habilité à justifier, après des employeurs, des absences des travailleurs pour raisons médicales;

c. De l'éducation des travailleurs en matière d'hygiène et de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles;

d. De la formation des secouristes visés à l'article 35 ci-dessous.

Art. 29. - Le médecin-chef de Service Médical du Travail exerce auprès des chefs d'entreprise le rôle de Conseiller, notamment en ce qui concerne :

a. L'hygiène générale des établissements, chantiers et ateliers, particulièrement en matière de risque professionnel;

b. L'adaptation des travailleurs aux postes de travail, aux conditions de l'effort et aux rythmes de travail;

c. L'élaboration de nouvelles techniques de production, l'utilisation et l'élimination de produits nocifs ou dangereux : à ce titre, il fait effectuer, à la charge des entreprises, les prélèvements et analyses qu'il estime nécessaire, il est tenu d'exécuter les prescriptions du Médecin-Inspecteur du Travail et des Lois Sociales en cette matière;

d. L'amélioration des conditions de travail par l'adaptation des techniques à la physiologie des travailleurs;

e. Les conditions d'hygiène de l'habitation des travailleurs logés par l'entreprise, la nourriture servie dans les cantines et les rations alimentaires lorsqu'elles sont fournies par l'entreprise.

Art. 30. - Le médecin d'entreprise est tenu au secret en ce qui concerne le dispositif industriel, les techniques de fabrication, et la composition des produits utilisés, sauf pour la déclaration des maladies professionnelles et l'établissement des rapports de visite d'entreprise.

Art. 31. - En cas de divergence d'opinions entre le médecin et le chef d'entreprise, la question est soumise, pour décision, au Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales.

Art. 32. - Les Services Médicaux du Travail doivent s'assurer le concours d'au moins d'un médecin à temps complet soit 40 heures de travail effectif par semaine, ou 173,33 heures par mois.

#### Section II

##### *L'infirmier d'entreprise*

Art. 33. - Le personnel infirmier, qui peut être indifféremment diplômé d'Etat ou diplômé de l'Ecole de Tananarive, ou titulaire de diplômes assimilés, est notamment chargé, sans que cette nomenclature soit limitative :

- de procéder à des visites sommaires de triage et de dépistage;
- de dispenser les soins élémentaires;
- de porter les premiers secours en cas d'accident;
- d'appliquer les consignes d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'éducation des travailleurs en ces matières.

Art. 34. - Les Services Médicaux du Travail doivent s'assurer le concours à temps complet du personnel sanitaire dans les conditions suivantes :

- de 100 à 500 travailleurs : un infirmier;
- de 500 à 2 000 travailleurs : un infirmier supplémentaire par tranche de 500;
- au-dessus de 2 000 travailleurs : un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000.

Art. 35. - Chaque établissement occupant plus de 250 travailleurs doit s'assurer le concours d'un infirmier.



Isaky ny trano fiasana sy ny sahan-piasana izay anaovana asa mampidi-doza, ny iray amin' ny mpiasa dia tsy maintsy mahazo, toro-marika ilaina amin' ny fanomezana fitsaboana vonjy voina voalohany, eo ambanin' ny fanaraha-maso ataon' ny *médecin-chef*. Tsy azo isaina ho anisan' ny mpitsabo npanampy voafaritra etsy ambony ny mpamonjy voina izay nofanina.

#### TOKO IV

##### Fifanarahana momba ny Fitsaboana (CS)

And. 36. - Ny Minisitry misahana ny Asa sy ny Lalana Sosialy dia afaka manome alalàna ny orinasa hanao sonia ny Fifanarahana momba ny Fitsaboana miaraka amin' ny Tompon' andraikitry ny Toeram-pitsaboana sahanin' ny Panjakana eo an-toerana rehefa avy nakana ny hevitra ny Tompon' andraiki-paritany miadidy ny Fahasalamana any amin' ny Paritany raba roa ka tsy afa-manoatra ireo sampan-draharaha ireo amin' ny hahazoany ny fiaraha-miasa amin' ny mpandraharaha ara-pahasalamana ilaina amin' ny fampandehanana ny asany.

Izany fanomezana-dalana izany dia tsy azo omena raha tsy ho an' ireo orinasa manana mpiasa latsaky ny dimanjato, afa-tsy amin' ny to-javatra maningana voamarina.

Ny Fifanarahana momba ny Fitsaboana, izay faritan' ny didim-pitondrana fampiharana ity didim-panjakana ity ny modely, dia azo foanana na dia eo aza ny fampandrehasana mialoha roa volana.

And. 37. - Ny fanomezana fitsaboana voalazan' ity toko ity dia tanterahina ao amin' ny toerana ara-pitondrana izay ananan' ny mpitsabo fehezina ny Fifanarahana.

Na izany aza, ny toeram-piasana dia tokony hanana ao amin' ny foihony :

- efitrano iray ampiasaina ho amin' ny fitsaboana dingana voalohany sy fitsaboana ratra ho an' ny mpiasa miisa 100 ka hatramin' ny 250;

- efitrano fitsaboana izay manaraka ny fepetra takian' ity didim-panjakana ity ho an' ny mpiasa mihoatra ny 250.

And. 38. - Ny karaman' ireo mpandraharaha ara-pahasalamana fehezina ny fifanarahana dia tombaran' amin' ny fomba raikitra miainga amin' ny luzam-bidy ataon' ny sendikà amin' ny asa aman-draharaha.

#### TOKO V

##### Efitrano sy fitaovana

And. 39. - Ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa dia tsy maintsy manana farafahakeliny :

1. Efitrano fiandrasana iray, efitrano roa (ny iray fizahana marary ary ny iray fitsaboana) ary efitrano fivoahana iray ho an' ny mpiasa miisa 100 ka hatramin' ny 499;

2. Efitrano fiandrasana iray, efitrano fizahana iray, efitrano fampitokana-monina iray ary efitrano fivoahana roa ho an' ny mpiasa miisa 500 ka hatramin' ny 999;

3. Efitrano fiandrasana iray, efitrano fitsaboana iray, efitrano fitsaboana ratra iray, efitrano fialan-tsasatra na efitrano fampitokana-monina iray, efitrano fitarafana iray, efitrano fitehirizana fanafody, iray, birao ho an' ny sekretaria iray, efitrano fanalana akanjo iray, efitrano fandroana roa ary efitrano fivoahana roa, ho an' ny mpiasa mihoatra ny 1000;

4. Arakaraka ny isan' ny mpitsabo indray miara-miasa no isan' ny efitrano fitsaboana;

5. Efitrano fanalana akanjo iray, efitrano fandroana ary efitrano fivoahana fanampiny iray isaky ny ampahana mpiasa 1000 ho an' ny sampan-draharaha manpivondrona mpiasa maherin' ny 3000.

And. 40. Ny efitrano voatanisa etsy ambony dia tsy maintsy manana velarana enina ambinifolo metatra toradroa farafahakeliny, azon-drivotra tsara sy misy rano madio, fitaovam-panazavana ary fametrahana fitaovana mampifandanja mari-pana raha ilaina.

Ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa dia tsy maintsy manana fitaovana ho amin' ny fandroana,

Dans chaque atelier ou chantier où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel reçoit obligatoirement sous le contrôle du médecin-chef, l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours d'urgence. Les secouristes ainsi formés ne peuvent être comptés dans l'effectif des infirmiers défini ci-dessus.

#### CHAPITRE IV

##### La Convention de Soins

Art. 36. - Le Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales peut autoriser les entreprises à signer des Conventions de Soins avec le Responsable de la Formation Sanitaire Publique locale, après avis du Responsable Provincial de la Santé, lorsque ces services se trouvent dans l'impossibilité d'obtenir le concours du personnel médical nécessaire à son fonctionnement.

Une telle autorisation ne peut, sauf exception justifiée, être accordée qu'aux entreprises regroupant moins de cinq cent travailleurs.

La Convention de Soins, dont le modèle est fixé à l'arrêté d'application du présent décret, peut être résiliée sous réserve d'un préavis de deux mois.

Art. 37. - La délivrance des prestations définies par le présent chapitre s'effectue dans les locaux administratifs dont dispose le médecin conventionné.

Cependant, les établissements doivent disposer à leur siège :

- d'une pièce à usage de premiers soins et pansements pour un effectif de 100 à 250 travailleurs;

- d'une infirmerie répondant aux exigences du présent décret, pour un effectif supérieur à 250 travailleurs.

Art. 38. - Les honoraires du personnel médical conventionné sont évalués forfaitairement sur les bases du tarif syndical de la profession.

#### CHAPITRE V

##### Locaux et matériel

Art. 39. Les Services Médicaux du Travail doivent disposer au minimum de :

1. Une salle d'attente, deux pièces (une salle de consultation et une salle de soins) et un W.C. pour un effectif de 100 à 499 travailleurs;

2. Une salle d'attente, un cabinet médical, une salle d'isolement et deux W.C. pour un effectif de 500 à 999 travailleurs;

3. Une salle d'attente, un cabinet médical, une salle de pansement, une salle de repos ou d'isolement, une salle de radiographie, une pharmacie, un secrétariat, une cabine de déshabillage, deux douches et deux W.C., pour un effectif plus de 1 000 travailleurs;

4. Eventuellement autant de cabinets médicaux que de médecins occupés simultanément;

5. Une cabine de déshabillage, une douche et un W.C. supplémentaires par tranche de 1 000 travailleurs pour les services groupant plus de 3 000 travailleurs.

Art. 40. - Les pièces énumérées ci-dessus doivent avoir une surface minimum de seize mètres carrés, bien aérées et être pourvues d'eau courante, de moyens d'éclairage et éventuellement d'installation de climatiseur.

Les Services Médicaux du Travail doivent disposer d'un incinérateur.

Ny drafitry ny trano dia tsy maintsy ankatoavin' ny Foibem-pitondrana misahana ny Fiahiana ny Mpiara-belona, rehefa nanome ny heviny ara-teknika ny Sampan-draharaha' ny Hairafitrano sy ny Fanatsarana ny tanàna.

And. 41. - Ny orinasa tsirairay mpikambana aminà Sampan-draharaha ara-pahasalamana iraisan' ny orinasa iray dia tsy maintsy manana ao amin' ny foiben-toerany :

a. vatakely vonjy taitra iray ho an' ny mpiasa miisa latsaka ny 20;

b. filanjana marary iray misy firakotra sy vatakely vonjy taitra iray ho an' ny mpiasa miisa 20 ka hatramin' ny 99;

c. filanjana marary iray miaraka amin' ny firakotra, vatakely vonjy taitra roa ary fandriana misy firakotra roa ho an' ny mpiasa miisa 100 ka hatramin' ny 499;

d. efitrano fitsaboana ratra iray misy fandriana fizahana na filan-rasatra, filanjana marary iray miaraka amin' ny firakotra ho an' ny mpiasa mihoatra ny 500.

Ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa dia tsy maintsy manana any amin' ny foibeny fitaovana famonoana otrik' aetina.

And. 42. - Ny anisan' ny ao anatin' ny vatakely vonjy taitra eo anivon' ny orinasa sy ny famatsiana faran' ny kely ara-panafoty sy ny fitaovana amin' ny fitsaboana fery ao amin' ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa dia faritan' ny didim-pitondrana iraisan' ny Ministera.

#### LOHATENY IV FANARAHAMA-MASO

And. 43. - Ny fitsaboana any amin' ny orinasa dia iharan' ny fanaraha-maso ataon' :

- ny *Médecin-Inspecteur du Travail et des Lois Sociales* amin' izay mikasika ny fanatanterahana ny fepetra momba ny fitsaboana voadidin' ity rijan-teny ity sy ireo fepetra ankapobe mikasika ny fitandremam-pahasalamana faritan' ny lalàna laharana faha-94-027, anaovana ny Fehezan-dalàna momba ny Fitandremam-pahasalamana, ny Fiarovana ary ny Tontolo manodidina ny asa;

- ny Foibem-pitondrana miandraikitra ny Fiahiana ny mpiara-belona amin' izay mikasika ny fomba fiasany ara-pitondran-draharaha sy fitantanana-bola;

- ireo Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman-bahoaka amin' izay mikasika ny Fitsaboana fiarovana sy ara-tsosialy ary koa ny fepetra ankapobe momba ny fitandremam-pahasalamana.

Fanombanana farafaharatsiny indray mandeha isan-taona no tsy maintsy ataon' ny mpampiasa na ny solontenany.

And. 44. - Any amin' ny Sampan-draharaha momba ny Fahasalaman' ny mpiasa rehetra, dia tsy maintsy misy rejistra tanana izay ny modeliny dia faritan' ny didim-pitondrana fampiharana ity didim-panjakana ity andraiketana ihany koa ny taratasin-draharaham-pitsaboana nomen' ny mpandraharaha ara-pahasalamana.

And. 45. - Ny fandikana ireo fepetra soritan' ity didim-panjakana ity dia saizana araka ny sazy voalazan' ireo andintany ao amin' ny Fehezan-dalàna momba ny Asa izay minia mandika ny fepetra voalazan' ity didim-panjakana ity.

And. 46. - Foanana ary dia foana ny fepetra rehetra voalaza teo aloha mifanohitra amin' izao didim-panjakana izao, indrindra fa ireo voalazan' ny didim-pitondrana laharana faha-2 806 tamin' ny 8 jolay 1968 mandamina ny Fitsaboana eo anivon' ny orinasa sy ireo rijan-teny manova izany.

#### LOHATENY V FEPETRA MANOKANA

And. 47. - Ny SMAE efa miisa dia afaka manohy ny fisahanan' asa ataony. Na izany aza, dia tsy maintsy manaja ny fepetra voalazan' ity rijan-teny ity izy ireo.

Le plan des locaux doit être approuvé par la Direction chargée de la Protection Sociale, après avis technique du Service de l'Architecture et de l'Urbanisme.

Art. 41. - Chaque établissement adhérent à un Service Médical Inter-Entreprises doit se doter à son siège :

a. d'une boîte de secours, pour un effectif inférieur à 20 travailleurs;

b. d'un brancard doté d'une couverture, et d'une boîte de secours, pour un effectif de 20 à 99 travailleurs;

c. d'un brancard doté d'une couverture, de deux boîtes de secours et d'un lit doté de deux couvertures, pour un effectif de 100 à 499 travailleurs;

d. d'une salle de pansement comportant un lit de consultation ou de repos, d'un brancard doté d'une couverture pour un effectif plus de 500 travailleurs.

Le Service Médical du Travail doit se doter à son siège d'un matériel de stérilisation.

Art. 42. - La composition de la boîte de secours au niveau des établissements et l'approvisionnement minimum en médicaments et objets de pansement des Services Médicaux du Travail sont fixés par arrêté interministériel.

#### TITRE IV CONTROLE

Art. 43. - La médecine d'entreprise est soumise au contrôle :

- du Médecin-Inspecteur du Travail et des Lois Sociales en ce qui concerne l'exécution des dispositions d'ordre médical édictées par le présent texte et les mesures générales d'hygiène définies par la loi n° 94-027 portant Code d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail;

- de la Direction chargée de la Protection Sociale en ce qui concerne son fonctionnement administratif et financier;

- des Services de Santé Publique en ce qui concerne la Médecine Préventive et Sociale, ainsi que les mesures générales d'hygiène.

Une évaluation, au moins une fois par an, doit être effectuée par les usagers ou leurs représentants.

Art. 44. - Il est tenu, dans tous les Services Médicaux du Travail, un registre dont le modèle est fixé à l'arrêté d'application du présent décret et sur lequel sont consignés tous les actes médicaux délivrés par le personnel médical.

Art. 45. - Les infractions aux dispositions du présent décret sont punies des peines prévues dans les articles du Code du Travail.

Art. 46. - Sont et demeurent abrogées, toutes dispositions antérieures, contraires à celle du présent décret, notamment celle de l'arrêté n° 2 806 du 8 juillet 1968 organisant la Médecine d'entreprise et ses textes modificatifs.

#### TITRE V DISPOSITIONS PARTICULIERES

Art. 47. - Les SMAE déjà opérationnels peuvent poursuivre leurs prestations de service. Cependant, ils sont tenus à respecter les dispositions du présent texte.

**LOHATENY VI  
FEPETRA SAMIHAFI**

And. 48. – Ny fombafomba fampiharana ity didim-panjakana ty, raha ilaina, dia soritan' ny didim-pitondrana raisin' ny Minisitry nisahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy ary ny Minisitry misahana ny Fahasalamana.

And. 49. – Ny Minisitry misahana ny Asa sy ny Lalàna Sosialy ary ny Minisitry ny Fahasalamana no miandraikitra araka ny tandrifany avy, ny fampiharana ity didim-panjakana ity izay havoaka ao amin' ny Gazetim-panjakan' ny Repoblika.

Natao tao Antananarivo, ny 17 desambra 2003.  
Jacques SYLLA.

Avy amin' ny Praminisitry,  
Lehiben' ny Governemanta :

*Ny Minisitry ny Fahasalamana,*  
Andry RASAMINDRAKOTROKA.

*Ny Minisitry ny Asa sy ny Lalàna Sosialy,*  
Jean Jacques RABENIRINA.

**MINISTERAN' NY TONTOLO IAINANA,  
NY RANO SY ALA**

**MINISTERAN' NY FAMPYROBOROBOANA NY INDUSTRIA  
SY NY VAROTRA ARY NY FAMPANDROSOANA  
NY SEHATRASIA TSY MIANKINA AMIN' NY FANJAKANA  
MINISTERAN' NY TOEKARENA SY NY FITANTANAM-  
BOLA ARY NY TETIBOLA**

Noho ny didim-pitondrana iraisan' ny Minisitry laharana faha-7 204/2005 nataon' ny Minisitry ny Tontolo iainana, ny Rano sy Ala, ny Minisitry ny Fampiroboroboana ny Industria sy ny Varotra ary ny Fampandrosoana ny Sehatrasia tsy miankina amin' ny Fanjakana ary ny Minisitry ny Toekarena sy ny Fitantanam-bola ary ny Tetibola, tamin' ny 20 jona 2005, dia omen-dàlana ny anondranana ny andramena sy hazomainty amin' ny endriny mavoatra tanteraka toy ny zavatra voakaly, asa-tànana na zavatra antina hanamboarana zavamananao.

Ny famatsiana ireo mpanao asa-tànana sy fikambanan' ny mpanao asa-tànana amin' ny andramena sy hazomainty dia ilaina aratasy fahazoan-dàlana hividy avy amin' ny Tale Iraisam-paritra nomba ny tontolo iainana sy ny Rano sy Ala voakasika izay tanome azy ireo ny lisitry ny mpamatsy entana mety ilainy.

Ny fitaterana sy fivesivezen' ny vokatra azo araka izany dia tsy maintsy ampiarahina amin' ny taratasy filazam-bidy nomen' ny mpamatsy entana, ny famelana handeha ilalana ary ny fahazoan-dàlana hitatitra nomen' ny Tale Iraisam-paritry ny tontolo iainana sy ny Rano sy Ala voakasika.

Izay rehetra fandikana izao didim-pitondrana izao dia ho anjehina sy ho faizina araka ny fepetra voalazan' ny andininy faha-5 amin' ny didim-pitondrana iraisan' ny Minisitry laharana faha-17 939/2004 tamin' ny 21 septambra 2004.

Foanana ary dia foana ny fepetra rehetra teo aloha mifanohitra amin' izao didim-pitondrana izao.

Noho ny hamehana sy araka ny fepetra voalazan' ny andininy faha-6 amin' ny hitsivolana laharana faha-62-041 tamin' ny 19 septambra 1962 mikasika ny fepetra voalazan' ny lalàna inkapobe ifampitondrana eto an-toerana sy ny lalàna iraisam-irenena ifampitondran' ny isam-batan' olona dia manan-kery avy tatany izao didim-pitondrana izao raha vao ampahafantarina ny pesinimaro amin' ny alalan' ny radio sy/na televiziona, ankoatry ny amoahana azy amin' ny Gazetim-panjakan' ny Repoblika.

**TITRE VI  
DISPOSITIONS DIVERSES**

Art. 48. – Les modalités d'application du présent décret sont, en tant que de besoin, précisées par arrêté pris par le Ministre chargé du Travail et des Lois Sociales et du Ministre chargé de la Santé.

Art. 49. – Le Ministre du Travail et des Lois Sociales et le Ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République.

Fait à Antananarivo, le 17 décembre 2003.  
Jacques SYLLA.

Par le Premier Ministre,  
Chef du Gouvernement :

*Le Ministre de la Santé,*  
Andry RASAMINDRAKOTROKA.

*Le Ministre du Travail et des Lois Sociales,*  
Jean Jacques RABENIRINA.

**MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT,  
DES EAUX ET FORETS  
MINISTERE DE L'INDUSTRIALISATION  
DU COMMERCE, ET DU DEVELOPPEMENT,  
DU SECTEUR PRIVE  
MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES  
ET DU BUDGET**

Par arrêté interministériel n° 7 204/2005 du Ministre de l'Environnement, des Eaux et Forêts, du Ministre de l'Industrialisation, du Commerce et du Développement du Secteur privé et du Ministre de l'Economie, des Finances et du Budget, en date du 20 juin 2005, l'exportation des bois de rose et des bois d'ébène sous forme définitivement travaillée tels des objets d'arts, articles artisanaux ou élément d'instruments de musique est autorisée.

L'approvisionnement en bois de rose et bois d'ébène des artisans et associations d'artisans est soumis à autorisation d'achat délivrée par le Directeur Inter-Régional de l'Environnement, des Eaux et Forêts concerné, qui mettra à leur disposition la liste des fournisseurs éventuels.

Le transport et la mise en circulation des produits ainsi acquis seront accompagnés d'une facture d'achat délivrée par le fournisseur, d'un laissez-passer et autorisation de transport délivrés par le Directeur Inter-Régional de l'Environnement, des Eaux et Forêts concerné.

Toute infraction au présent arrêté sera poursuivie et punie conformément aux dispositions de l'article 5 de l'arrêté interministériel n° 17 939/2004 du 21 septembre 2004.

Toutes dispositions contraires au présent arrêté sont et demeurent abrogées.

En raison de l'urgence et conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ordonnance n° 62-041 du 19 septembre 1962 relatives aux dispositions générale de droit interne et du droit international privé, le présent arrêté entre immédiatement en vigueur dès qu'il aura reçu publication par émission radiodiffusée et/ou télévisée indépendamment de son insertion au Journal officiel de la République.

**GROUPEMENT DES ENTREPRISES  
DE MADAGASCAR (GEM)**

Kianja mifanohitra ny mpanao zavamananao - ambony-atsimo  
B. P. 1328 - 101 1081 20 1 22 258 41  
Fax: (201 20) 22 258 25  
e-mail: gem@stetnet.mg

http://www.gem.mg • www.gem.mg  
ANTANANARIVO - 101