REPUBLIC of VANUATU
PARLIAMENT

REPUBLIQUE DE VANUATU

REPUBLIC OF VANUATU

JOURNAL OFFICIEL

OFFICIAL GAZETTE

30 Mai 1983 — No. 17 — 30th May 1983

SONT PUBLIES LES TEXTES SUIVANT

LOIS

LOI No. 1 DE 1983 SUR LE TRAVAIL

LOI No. 6 DE 1983 SUR LA VERIFICATION DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE

LOI No. 10 DE 1983 RELATIVE AUX TRIBUNAUX D'ILES

LOI No. 12 DE 1983 SUR LES FRAIS ET INDEMNITIES DES DEPUTES (MODIFICATION DU REGLEMENT DE 1980 SUR L'ASSEMBLEE REPRESENTATIVE

LOI No. 13 DE 1983 RELATIVE A LA BANQUE DE DEVELOPMENT DE VANUATU

LOI No. 14 DE 1983 SUR LE CENTRE DE RELATIONS INTERNATIONAL DU PACIFIQUE

NOTIFICATION OF PUBLICATION

ACTS

THE EMPLOYMENT ACT No. 1 OF 1983

THE AUDIT OF PUBLIC ACCOUNTS ACT No. 6 OF 1983

THE ISLAND COURTS ACT No. 10 OF 1983

THE REPRESENTATIVE ASSEMBLY (MEMBERS' EXPENSES AND ALLOWANCES) REGULATION 1980 (AMENDMENT) ACT No. 12 OF 1983

THE DEVELOPMENT BANK OF VANUATU ACT No. 13 OF 1983

THE SOUTH PACIFIC CENTRE FOR INTERNATIONAL RELATIONS ACT No. 14 OF 1983

.../2.

ARRETES	ORDERS
ARRETE No. 15 DE 1983 RELALIF AU CONTROLE DES PRIX (PRODUITS PETROLIERS) (AMENDMENT No. 2)	PRICE CONTROL (PETROLEUR PRODUCTS) (AMENDMENT) (No. 2) ORDER No. 15 OF 1983
ARRETE No. 16 DE 1983 SUR LA VERIFICATION DE LA COMPTABILITE PUBLIC (ENTREE EN VIGUEUR)	THE AUDIT OF PUBLIC ACCOUNTS ACT (COMMENCEMENT) ORDER No. 16 OF 1983
ARRETE No. 17 DE 1983 SUR LES TRIBUNAUX D'ILES (ENTREE EN VIGUEUR)	THE ISLAND COURTS ACT (COMMENCEMENT) ORDER No. 17 OF 1983
ARRETE No. 18 DE 1983 RELATIF A LA LOI No. 13 DE 1983 SUR LA BANQUE DE DEVELOPMENT DE VANUATU	THE DEVELOPMENT BANK OF VANUATU ACT (COMMENCEMENT) ORDER No. 18 OF 1983
ARRETE No. 20 DE 1980 RELATIF A LA LOI SUR LE TRAVAIL (ENTREE EN VIQUEUR)	THE EMPLOYMENT ACT (COMMENCEMENT) ORDER No. 20 OF 1983

REPUBLIC OF VANUATU

THE EMPLOYMENT ACT No. 1 OF 1983

Arrangement of Sections

PART 1 - LABOUR ADVISORY BOARD

1. Labour Advisory Board.

PART 2 - APPOINTMENT, POWERS AND DUTIES OF OFFICERS

2. Commissioner of Labour.
3. Powers of Commissioner and labour officers.
4. Dangerous and insanitary premises.
5. Commissioner and labour officers to carry identity documents.

PART 3 - GENERAL

6. Effects of custom, agreement etc.
7. Forced or compulsory labour.
8. Prohibition of sex discrimination in employment.

PART 4 - CONTRACT OF EMPLOYMENT

9. Form of contract.
10. Contracts exempt from stamp duty etc.
11. Transfer of contract.
12. Duty of employer to provide work.
13. Sanitary facilities etc.
14. Probationary period.
15. Period of contract.

PART 5 - REMUNERATION

16. Remuneration.
17. Receipts for remuneration.
18. Acceptance by employee of pay is no bar to subsequent proceedings.
19. Guarantees as regards remuneration.
20. Period of limitation.
21. Deductions from remuneration.

PART 6 - HOURS OF WORK AND OVERTIME PAY

22. Days and hours of work.
23. Work on public holidays.
24. Meal and tea breaks.
25. Weekly day of rest.
26. Overtime pay.
27. Classes of employees to whom sections 22-26 do not apply.
28. Meaning of "hours of work".

.../2.

PART 7 - ANNUAL LEAVE AND SICK LEAVE

29. Annual Leave.
30. Manner in which annual leave to be taken.
31. Remuneration during annual leave.
32. Entitlement when contract terminated.
33. Duration of entitlement.
34. Sick leave.

PART 8 - EMPLOYMENT OF WOMEN AND YOUNG PERSONS

35. Prohibition of employment of women at night.
36. Maternity leave.
37. Restriction on dismissal of women employees.
38. Prohibition of employment of persons under 12.
39. Employment of persons under 14.
40. Employment of persons under 15.
41. Employment of persons under 18.
42. Employment of persons under 18 on ships.
43. Register of young persons.
44. Presumption.

PART 9 - SAFETY PRECAUTIONS AND MEDICAL FACILITIES

45. Employers to provide safe working conditions.
46. Notification of accidents.
47. First-aid and medical treatment.

PART 10 - TERMINATION OF CONTRACT

48. Termination of contract.
49. Notice of termination of contract.
50. Misconduct of employee.
51. Employees may seek work during notice.
52. Certificate of employment.
53. Breach of contract by employer.

PART 11 - SEVERANCE ALLOWANCE

54. Severance allowance.
55. When severance allowance not due.
56. Amount of severance allowance.
57. Deductions from severance allowance.

PART 12 - REPATRIATION OF EMPLOYEES

58. Employee's right to repatriation.
59. Repatriation of employee's family.
60. Proportional payment of travel costs.
61. Means of transport.
62. Subsistence during repatriation.
63. Exemption from employer's duty to repatriate.

PART 13 - MISCELLANEOUS

64. Power of criminal court to order payments to employees.
65. Employment Agencies.
66. Crimping.
67. Duty of employer to notify Commissioner of certain redundancies.
68. Works stores.
69. Control of prices in certain stores.

.../3.

70. Minister's power to prescribe housing standards.
71. Apprenticeship.
72. Employers may be required to submit returns.
73. Employer's register.
74. Statistical returns.
75. Employers may make regulations.
76. Application of the Act to public service.
77. Minister's power to exempt persons etc. from provisions of this Act.
78. Offences.
79. Continuing offences.
80. Transitional provision.
81. Repeal.
82. Commencement.

REPUBLIC OF VANUATU

THE EMPLOYMENT ACT No. 1 OF 1983

Assent : 31/3/83
Commencement: 30/5/83

An Act to provide for the general principles relating to contracts of employment and matters incidental thereto.

BE IT ENACTED by the President and Parliament as follows :-

PART 1 - LABOUR ADVISORY BOARD

LABOUR ADVISORY BOARD

1. (1) There shall be established for the purposes of this Act a Labour Advisory Board (hereinafter referred to as the Board).

(2) The Board shall consist of not more than 15 members appointed by the Minister of whom 5 shall be public servants and an equal number of not more than 5 members each representing in the opinion of the Minister the employers of labour and employees respectively.

(3) Every member of the Board shall be appointed for such period and on such terms and conditions as the Minister shall determine.

(4) It shall be the function of the Board to consider and advise the Minister upon any matter affecting employment and labour relations referred to it by the Minister, and to exercise and perform such other duties in such manner and subject to such conditions as the Minister shall determine.

(5) Subject to any rules under this Act the Board shall regulate its procedure in such manner as it shall think fit.

PART 2 - APPOINTMENT, POWERS AND DUTIES OF OFFICERS

COMMISSIONER OF LABOUR

2. There shall be a Commissioner of Labour (hereinafter referred to as 'the Commissioner'), a deputy commissioner of labour and such other officers (to be known as 'labour officers') as shall be necessary or expedient for the purposes of this Act who shall be public servants.

.../2.

POWERS OF COMMISSIONER AND LABOUR OFFICERS

3. (1) For the purpose of satisfying himself that the provisions of this Act are being duly observed the Commissioner or any labour officer may at all reasonable times -

(a) enter, inspect and examine any land, building, camp, wharf, vessel or vehicle, or any place whatsoever where or about which any employee is housed or employed or where he has reason to believe that any employee is housed or employed;

(b) enter, inspect and examine any hospital or dispensary, or any sanitary arrangements used or intended to be used by employees or any water supply available for the use of employees, and take samples from the said water supply, and inquire and ascertain whether in any such hospital, dispensary or place of employment suitable medicines and remedies are provided for the use of employees;

(c) inspect kitchens and places in which food provided for the use of employees is stored, prepared or eaten, and inspect, and take samples of, such food;

(d) require any employer to produce any employee employed by him and any documents or records relating to the employment of such employee;

(e) take or remove for the purposes of analysis samples of material and substances used or handled, provided the employer or any person acting on his behalf is notified of any samples or substances so taken or removed;

(f) interrogate, alone or in the presence of witnesses, the employer or any employee on any matter connected with the carrying out of the provisions of this Act, and may request information of any other person whose evidence he considers to be necessary;

(g) inquire from any employer or any person acting on his behalf regarding any matter connected with the carrying out of any of the provisions of this Act;

(h) require every employer to post and keep posted at some conspicuous place easily accessible to the employees, any notice served on him by the Commissioner;

Provided that the Commissioner or a labour officer -

(i) shall not enter or inspect a private dwelling-house without the consent of the occupier thereof;

(ii) on the occasion of a visit or inspection, shall notify the employer or his representative of his presence, unless he has reason to believe that such notification may be prejudicial to the performance of his duties;

.../3.

(iii) if so required by the employer, shall be accompanied during any inspection or examination by the employer or his representative.

(2) The Commissioner or a labour officer may at all reasonable times inspect and take samples of and require any additions or replacements to be made to any drugs or dressings provided for the use of employees under any law or contract of service.

(3) The Commissioner or a labour officer may copy or make extracts from any document or records in the possession of an employer which relate to any employee.

DANGEROUS AND INSANITARY PREMISES

4. (1) If, in the opinion of the Commissioner or a labour officer, any land, building, camp or vessel where or about which any employee is living or where any employee is employed and which is provided for the use of any such employee is insanitary or is in such condition as to be dangerous to health or unfit for occupation or use by the employee, the Commissioner or labour officer may in writing direct the person for the time being responsible for the management of the same to discontinue such occupation or use until such repair or reconstruction or other work as may be specified in the direction has been carried out and certified by the Commissioner or labour officer to be fit for occupation or use.

(2) Where the Commissioner or labour officer gives any direction under subsection (1) the person to whom the direction is addressed, if he is of the opinion that the terms of such direction are harsh or unreasonable or that the requirements of the direction cannot be carried out within the period required, may, after giving notice thereof to the Commissioner, appeal to a magistrates' court nearest to the place where such land, building, camp or vessel is situated.

(3) Every such appeal shall be made within thirty days from the date on which the said direction was communicated to such person.

COMMISSIONER AND LABOUR OFFICERS TO CARRY IDENTITY DOCUMENTS

5. The Commissioner or any labour officer, while exercising any powers or duties under this Act, shall carry on his person an identity document in a prescribed form and shall produce such document on request to any person to whom any inquiry or demand is addressed by him, and it shall be lawful for any person to refuse anything required of him by the Commissioner or labour officer until such identity document has been produced.

PART 3 - GENERAL

EFFECTS OF CUSTOM, AGREEMENT ETC.

6. Nothing in this Act shall affect the operation of any law, custom, award or agreement which ensures more favourable conditions in any respect to the employees concerned than those provided for in this Act.

.../4.

FORCED OR COMPULSORY LABOUR

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

(2) The expression 'forced or compulsory labour' in subsection (1) means all work or service which is exacted from any person under the threat of any penalty and for which that person has not offered himself voluntarily except -

(a) any work or service exacted in the course of compulsory military service for work of purely military character;

(b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of citizens;

(c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction by a court; provided that such work or service shall be carried out under the supervision and control of a public authority and that no person shall be hired to, or placed at the disposal of, private individuals, companies or associations;

(d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war, or of a calamity or threatened calamity such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or animal disease, invasion by animal or vegetable pests, and, in general any circumstances that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the community;

(e) any minor communal services of a kind performed by members of a community in the direct interest of such community and which is therefore a normal civic obligation incumbent upon members of such community; provided that before exaction of such minor services consultation shall have been had with the members of the community or their representatives in regard to the need for such services.

PROHIBITION OF SEX DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

8. (1) Where a woman is employed on like work with a man in the same employment she shall be entitled to remuneration at the same rate as that man.

(2) A woman is to be regarded as employed on like work with men if her work and theirs is of the same or a broadly similar nature, and the differences, if any, between the things she does and the things they do are not of practical importance in relation to terms and conditions of employment.

(3) Subsection (1) shall not apply in relation to a variation between the woman's contract and the man's contract if the employer proves that the variation is genuinely due to a material difference (other than the difference of sex) between her case and his.

.../5.

PART 4 - CONTRACT OF EMPLOYMENT

FORM OF CONTRACT

9. A contract of employment may be made in any form, whether written or oral;

Provided that a contract of employment for a fixed term exceeding six months or making it necessary for the employee to reside away from his ordinary place of residence shall be in writing and shall state the names of the parties, the nature of employment, the amount and the mode of payment of remuneration, and, where appropriate, any other terms and conditions of employment including housing, rations, transport and repatriation.

CONTRACTS EXEMPT FROM STAMP DUTY ETC.

10. Contracts of employment shall be exempt from stamp duty and any other taxes or levies.

TRANSFER OF CONTRACT

11. The transfer of any contract of employment from one employer to another shall not be binding upon the employee except with the employee's consent which in the case of a written contract must be in writing;

Provided that if a change occurs in the ownership of an undertaking as a result of a sale thereof as a going concern, inheritance, formation of a company or similar cause every contract of employment valid at the time of the change taking place shall remain in force between the employee and the new employer.

DUTY OF EMPLOYER TO PROVIDE WORK

12. Except in the case of, and during, an emergency which prevents him from doing so, every employer shall provide the employee with work in accordance with the contract during the period for which the contract remains in force and on such number of working days as is expressly or impliedly provided for in that contract. If the employer fails to provide work as aforesaid he shall pay to the employee, in respect of every day on which he shall so fail, remuneration at the same rate as if the employee had done the day's work.

SANITARY FACILITIES ETC.

13. (1) Where an employee is required to work in a building the employer shall provide adequate lighting and ventilation in the building and shall at or near the place of work, provide and maintain for the use of the employees, so far as it shall be practicable in the circumstances of the undertaking, adequate -

(a) sanitary and washing facilities;

(b) facilities for the taking of meals;

(c) supply of drinking water; and

(d) where necessary adequate -

.../6.

(i) arrangements for the nursing of children of employees;

(ii) residential accommodation;

(iii) arrangements for the health, safety and welfare of the employees.

PROBATIONARY PERIOD

14. (1) Every contract of employment for an unspecified period shall be subject to a probationary period of 15 days. This period may be increased to a maximum of six months, including renewals, by agreement between the parties to the contract.

(2) During the probationary period a contract of employment may be terminated by either party without notice at any time.

PERIOD OF CONTRACT

15. The maximum duration of employment that may be stipulated or implied in any contract shall in no case exceed three years;

Provided that in the case of a married man if he is to be unaccompanied by his family at the place of employment during the term of the contract the maximum duration so stipulated or implied -

(a) if the distance between the employee's ordinary place of residence and the place of employment exceeds 50 kilometres shall not exceed twelve months; and

(b) if the employee's ordinary place of residence is outside Vanuatu, shall not exceed two years.

PART 5 - REMUNERATION

REMUNERATION

16. (1) All monetary remuneration of an employee shall be paid in legal tender; provided that, subject to the written approval of a labour officer, remuneration may be paid by bank cheque in cases in which payment in this manner is customary or is reasonable because of special circumstances or with the consent of the employee.

(2) Subject to the written approval of a labour officer a part of the remuneration may be paid in the form of allowances in kind in industries or occupations in which such payment is customary or desirable because of the nature of industry or occupation concerned; before granting his approval the labour officer shall satisfy himself that -

(a) such allowances are appropriate for the personal use and benefit of the employer and his family;

(b) the value attributed to such allowances is fair and reasonable.

(3) Payment of remuneration or any part thereof in intoxicating liquor or noxious drugs is prohibited in all circumstances.

.../7.

(4) The payment of remuneration where paid in cash shall be made on working days only at or near the place of work, unless some other arrangement known to the employees is more appropriate in any individual case.

(5) Payment of remuneration in taverns or similar establishments and, where necessary to prevent abuse, in shops or stores for the retail sale of goods and in places of amusement is prohibited except in the case of persons employed therein.

(6) Remuneration shall be paid not later than eight days after the end of the period to which it relates.

(7) Remuneration shall be paid at regular intervals not exceeding 15 days to every employee whose remuneration is calculated by the hour, the day or the week and monthly to any other employee; provided that where remuneration is paid twice monthly the employer may pay allowances and accessories to wages once each month.

(8) In case of termination of contract, remuneration and allowances, including where appropriate, payments in lieu of holidays, shall be paid as soon as the service has ceased.

(9) The preceding subsections shall not apply in relation to the remuneration payable to any employee who is not ordinarily resident in Vanuatu and who has been recruited in some other country for the purpose of his employment in Vanuatu.

RECEIPTS FOR REMUNERATION

17. (1) Payment of remuneration shall be recorded on a document prepared or certified by the employer or his representative and initialled by each payee;

Provided that if the employee is unable to sign his name he shall mark the document with his thumbprint.

(2) The documents mentioned in subsection (1) shall be preserved by the employer for a period of not less than 3 years in the same way as other accountancy documents and shall be presented to a labour officer on demand.

(3) Except where otherwise authorised by the Commissioner the employer shall give an individual pay voucher to the employee at the time of payment of remuneration if the employee request such a voucher.

(4) Such voucher shall be in any form that it is convenient for the employer to adopt but shall state the names of the employer and of the employee and give details of the way in which the remuneration has been calculated.

ACCEPTANCE BY EMPLOYEE OF PAY IS NO BAR TO SUBSEQUENT PROCEEDINGS

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

.../8.

(2) The acceptance without protest or reservation by an employee of a pay document shall not be held to imply renunciation on his part of the claim for all or any part of remuneration which may be due to him and such acceptance shall not be held to imply the settlement of all claims.

GUARANTEES AS REGARDS REMUNERATION

19. (1) No sum due to a contractor undertaking any public works shall be the subject of a garnishee order nor shall payment thereof be stopped to the prejudice of the employees to whom remuneration is due.

(2) Remuneration due to the employees shall be paid in priority over those due to suppliers.

PERIOD OF LIMITATION

20. No proceedings may be instituted by an employee for the recovery of remuneration after the expiry of one year from the end of the period to which the remuneration relates.

DEDUCTIONS FROM REMUNERATION

21. (1) Except as provided in this section and subject to any collective agreement binding on the employer and the employee, no employer shall make any deduction or make any agreement with an employee for any deduction from the employee's remuneration for, or in respect of, any fine or of bad or negligent work or damage to the materials or other property of the employer;

Provided that subject to a prior written approval of a labour officer, a deduction may be made in respect of any loss or damage to materials or other property of the employer caused by the wilful misconduct or negligence of the employee.

(2) Deductions may be made from the remuneration of an employee only in respect of all or any of the following -

(a) any sums advanced by the employer to the employee, in anticipation of the regular period of payment of his remuneration;

(b) the actual cost to the employer of any materials, tools or implements supplied to the employee by the employer at the employee's request for use by him outside the course of his employment;

(c) an amount, approved by a labour officer, being the fair value of any rations or the fair rent for any accomodation provided by the employer for the employee;

(d) at a written request of an employee -

(i) the cost of any articles purchased by him on credit from the employer;

(ii) the cost of any food provided by the employer and prepared or consumed on his premises;

provided that such cost shall not exceed the lowest price at which the employer sells such articles or food to members of the public;

.../9.

(e) the amount of any membership fees or similar dues paid over by the employer at the employee's request to any trade union registered under the Trade Unions Act 1983;

(f) any sum in respect of any other matter as may be prescribed;

Provided that, except in the case of an attachment or assignment of remuneration ordered by the court, the total amount of the deductions referred to in this section may not exceed one-third of the total amount of the employee's remuneration in any pay period.

(3) Notwithstanding anything contained in subsections (1) and (2) an employer may at the request of an employee make deductions from the employee's remuneration and pay to the appropriate authority, person or account any subscriptions which the employee has agreed to contribute to any provident or pension fund or similar scheme approved by the Commissioner.

PART 6 - HOURS OF WORK AND OVERTIME PAY

DAYS AND HOURS OF WORK

22. (1) Subject to the provisions of this Part no employee shall be required to work in any undertaking more than 44 hours or 6 days in any week or more than 8 hours in any day exclusive of the time allowed for meals and tea.

(2) The limit of hours of work provided for in subsection (1) may be exceeded -

(a) in case of accident, actual or threatened, or in case of urgent work to be done to machinery or plant, or in case of an emergency, but only so far as may be necessary to avoid serious interference with the ordinary working of the undertaking;

(b) in those processes which by their nature are required to be carried on continously by a succession of shifts; provided that the working hours shall not exceed 56 in a week on the average.

(3) In case of a general interruption of work due to holidays or accidents to plant, interruption of power, light or water, or similar occurences causing serious material damage to an undertaking, hours of work in the day may be increased for the purpose of making up the hours of work which have been lost;

Provided that -

(a) hours of work which have been lost shall not be made up on more than 30 days in the year and shall be made with a reasonable lapse of time;

(b) the increase in hours of work in the day shall not exceed one hour;

(c) hours of work in the day shall not exceed ten; and

(d) the employer shall as soon as practicable notify the labour officer of any increase of hours of work mentioned in this subsection.

.../10.

WORK ON PUBLIC HOLIDAYS

23. (1) Except where he voluntarily undertakes so to do no employee shall be required to work on a Sunday or public holiday.

(2) Subsection (1) shall not apply in relation to persons employed in -

(a) undertakings engaged in the transport of passengers or goods by road, sea or air, including the handling of passengers or goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports;

(b) undertakings of public utility including provision of water or gas, generation or supply of electricity, postal and telecommunication services, sewerage and similar services;

(c) hotels, guest houses, bars, restaurants, clubs and similar establishments;

(d) theatres and places of public amusement;

(e) establishments for the treatment and care of the sick, infirm, destitute or mentally unfit;

(f) newspaper and radio broadcasting undertakings;

(g) animal husbandry;

(h) any other work approved, on the application of an employer, by a labour officer for the purpose of this subsection, having regard to the requirements of the proper management of the undertaking and the convenience of the public.

(3) An employee working on a Sunday or public holiday in pursuance of subsection (2) shall be granted an equivalent period of time off work on another day.

MEAL AND TEA BREAKS

24. Every employee who is at work for more than 6 consecutive hours on one day shall be granted a break of one hour for a meal and a tea break of 20 minutes or two tea breaks of 10 minutes each.

WEEKLY DAY OF REST

25. Every employee shall be entitled to a weekly rest of 24 consecutive hours which shall normally fall on a Sunday except where another day has been fixed by agreement between employee and employer or in any trades where it is usual to take another day;

Provided that in any undertaking where work is continous and where simultaneous taking of the day of rest by all the staff would be to the prejudice of either the public or the proper working of the undertaking the employer may grant the weekly day of rest by rotation or may divide it into two half-days. In any such case the allocation of the weekly day of rest shall be posted up at the place of work.

.../11.

OVERTIME PAY

26. (1) In respect of work carried out in excess of the normal hours of work mentioned in section 22(1) an employee shall be paid overtime at the following rates -

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

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

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

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

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

(2) Subsection (1) shall not apply to persons engaged in domestic service of the employer.

CLASSES OF EMPLOYEES TO WHOM SECTIONS 22-26 DO NOT APPLY

27. Nothing in sections 22 to 26 inclusive shall apply to or in relation to -

(a) any undertaking in which only members of the employer's family are employed;

(b) offices in which staff is engaged in connection with the administration of public authority;

(c) persons occupying positions of management or employed in a confidential capacity;

(d) such other classes of persons as may be prescribed.

MEANING OF "HOURS OF WORK"

28. In this Part the expression 'hours of work' means the time during which an employee is at the disposal of the employer and does not include rest periods during which he is not at the disposal of the employer.

PART 7 - ANNUAL LEAVE AND SICK LEAVE

ANNUAL LEAVE

29. (1) Every employer shall grant an employee who has been in continuous employment with him for twelve consecutive months annual leave on full pay at the rate of one working day for each month of employment.

.../12.

(2) The rate of the annual leave provided for in subsection (1) shall be increased to two working days after 20 years, four working days after 25 years and to six working days after 30 years service in the same undertaking, whether continuous or not;

Provided that this subsection shall not apply in relation to employees in agricultural undertakings.

(3) For the purpose of this section there shall be included in the period of continuous employment any periods of absence from work caused by -

(a) an accident at work duly certified by a recognised medical practitioner;

(b) illness arising from employment duly certified by a recognised medical practitioner;

(c) maternity leave up to a period of twelve weeks;

(d) illness duly certified by a medical practitioner up to a period of three months.

MANNER IN WHICH ANNUAL LEAVE TO BE TAKEN

30. (1) The annual leave shall be taken in one period or if the employer and the employee so agree, in not more than two separate periods.

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

(3) The date of the annual leave shall be fixed by the employer, who shall in so far as it shall be practicable in the circumstances of the undertaking, comply with the employee's request in this respect.

REMUNERATION DURING ANNUAL LEAVE

31. The employer shall pay to the employee during the annual leave remuneration at least equal to the employee's average remuneration for the twelve months preceding the commencement of the leave;

Provided that such remuneration unless the parties otherwise agree need not include any bonuses, overtime pay, expatriation allowances or reimbursement of expenses.

ENTITLEMENT WHEN CONTRACT TERMINATED

32. If a contract of employment terminates before the employee has acquired entitlement to annual leave, an allowance calculated on the basis of the entitlement provided for in section 29 shall be paid in the place of leave;

Provided that if the contract has been broken by the employee such allowance shall only be payable on condition that the employee has completed at least six months service, and, that in the case of hourly or daily paid employees one month service shall mean not less than 22 days' work carried out within the month.

.../13.

DURATION OF ENTITLEMENT

33. After leaving the service of his employer any employee may avail himself of his annual leave and travel, if any, within six months counting from the date on which he ceased to work for that employer;

Provided that travel shall only be paid for by the employer if the employee actually makes the journey.

SICK LEAVE

34. (1) Subject to subsection (2), every employee who has been in continuous employment with the same employer for more than twelve months shall be entitled in every year to 21 working days' leave on full pay on grounds of illness.

(2) An employee who absents himself from work on grounds of illness shall, except where the employer is aware of the nature of the illness, as soon as practicable notify the employer of the illness and if he remains ill -

(a) within the municipal boundaries of Port Vila or Luganville for more than 2 days;

(b) in any other area for more than 4 days,

shall forward to the employer a medical certificate of illness.

(3) A medical certificate issued for the purpose of showing good and sufficient cause for absence from work shall not be valid in respect of any period in excess of four days before the day on which the employee had been examined by the medical practitioner issuing the certificate.

(4) The employer may, at his own expense, cause an employee who is absent from work on grounds of illness to be examined by a medical practitioner.

PART 8 - EMPLOYMENT OF WOMEN AND YOUNG PERSONS

PROHIBITION OF EMPLOYMENT OF WOMEN AT NIGHT

35. (1) Subject to subsection (2), women shall not be employed during the night in any undertaking, except where the night work -

(a) has to do with raw materials or materials in course of treatment which are subject to rapid deterioration;

(b) is necessitated by an emergency which it was impossible to foresee and which is not of a recurring character;

(c) is that in a responsible position of management held by a woman who is not ordinarily engaged in manual work;

(d) is that of nursing and of caring for the sick, or other health or welfare work, including work in pharmacy;

(e) is carried on in a theatre or other place of public amusement;

.../14.

(f) is carried on in connection with a hotel, guest house, bar, restaurant, club, or similar establishment;

(g) is carried on in connection with the transport of passengers by sea or air;

(h) is carried on in connection with postal and telecommunication services or broadcasting;

(i) is authorised by the Minister by order in conformity with international conventions.

(2) The Minister may by order suspend the prohibition of the employment of women during the night when in case of serious emergency the public interest so demands.

(3) In this section 'night' means the period between seven o'clock in the evening and six o'clock in the morning.

MATERNITY LEAVE

36. (1) An employer shall allow a woman employee to leave her work upon production by her of a medical certificate stating that her confinement is likely to take place within six weeks, and shall not permit her to work during the six weeks following her confinement.

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

(3) An employer shall allow a woman employee who is nursing a child half an hour twice a day during her working hours for this purpose; such interruptions of work shall be counted as working hours and shall be remunerated accordingly.

RESTRICTION ON DISMISSAL OF WOMEN EMPLOYEES

37. No employer shall give notice of dismissal to a woman employee who is absent in pursuance of section 36 or who remains absent as a result of illness certified by a medical practitioner to arise out of pregnancy or confinement and rendering her unfit for work;

Provided that such additional absence from work shall not exceed three weeks.

PROHIBITION OF EMPLOYMENT OF PERSONS UNDER 12

38. No person under the age of 12 shall be employed in any capacity, except on light work suitable to his capacity in an agricultural undertaking owned and managed by the family of which he is a member.

EMPLOYMENT OF PERSONS UNDER 14

39. A person under the age of 14 shall not be employed except on light work of an agricultural or domestic character in which members of the employer's family are employed with him, or on agricultural light work carried on collectively by the local community.

.../15.

EMPLOYMENT OF PERSONS UNDER 15

40. A person under the age of 15 shall not be employed on work -

(a) in any industrial undertaking except in employment approved by the Commissioner;

(b) on any ship.

EMPLOYMENT OF PERSONS UNDER 18

41. (1) A person under the age of 18 shall not be employed during the night in any industrial undertaking, except that, if such person is over the age of 16, he may be so employed subject to the written consent of a labour officer.

(2) In subsection (1) 'night' means a period of at least seven consecutive hours falling between ten o'clock in the evening and six o'clock in the morning.

EMPLOYMENT OF PERSONS UNDER 18 ON SHIPS

42. A person under the age of 18 shall not be employed on any kind of work on a ship unless certified by a medical practitioner to be fit for such work;

Provided that in urgent cases a labour officer may permit the engagement of a person under the age of 18 without prior medical examination, and in such case the employer shall at his own expense have such a person medically examined at the first place of call at which there is a medical practitioner, and should such practitioner not attest such person as fit for the work, the employer shall at his own expense return such person as a passenger to the port or place where he was engaged, or to his home, whichever is the nearer.

REGISTER OF YOUNG PERSONS

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

PRESUMPTION

44. In any proceedings in respect of an offence under sections 38 to 43 inclusive the Court may determine the age of the person.

PART 9 - SAFETY PRECAUTIONS AND MEDICAL FACILITIES

EMPLOYERS TO PROVIDE SAFE WORKING CONDITIONS

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

.../16.

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

NOTIFICATION OF ACCIDENTS

46. Every employer shall as soon as possible inform a labour officer, giving all relevant details, of any accident at work or illness arising from work that has occurred in his undertaking.

FIRST-AID AND MEDICAL TREATMENT

47. (1) Every employer shall at his own expense provide for his employees and members of their families living with them, medical aid in accordance with such scale as the Minister may prescribe as suitable in the circumstances or any undertaking;

Provided that the provision of medical aid for members of the employee's family shall only be required where they are resident on the employer's property with his consent.

(2) In the event of an injury to, or sickness of, an employee occurring on the premises of an undertaking the employer shall, if necessary, make such arrangements as may be practicable to move the injured or sick person to the nearest hospital, clinic or similar place.

(3) Every employer shall have permanently available on the premises of the undertaking such medicines, dressings and similar articles as are necessary for first-aid.

PART 10 - TERMINATION OF CONTRACT

TERMINATION OF CONTRACT

48. Subject to the provisions of this Part a contract of employment shall terminate on the last day of the period agreed in the contract or on the completion of the piece of work specified therein.

NOTICE OF TERMINATION OF CONTRACT

49. (1) A contract of employment for an unspecified period of time shall terminate on the expiry of notice given by either party to the other of his intention to terminate the contract.

(2) Notice may be verbal or written, and, subject to subsection (3), may be given at any time.

(3) The length of notice to be given under subsection (1) -

(a) where the employee has been in continuous employment with the same employer for not less than three years, shall be not less than three months;

.../17.

(b) in every other case -

(i) where the employee is remunerated at intervals of not less than 14 days, shall be not less than 14 days before the end of the month in which the notice is given;

(ii) where the employee is remunerated at intervals of less than 14 days, shall be at least equal to the interval.

(4) Notice of termination need not be given if the employer pays the employee the full remuneration for the appropriate period of notice specified in subsection (3).

MISCONDUCT OF EMPLOYEE

50. (1) In the case of a serious misconduct by an employee it shall be lawful for the employer to dismiss the employee without notice and without compensation in lieu of notice.

(2) None of the following acts shall be deemed to constitute misconduct by an employee -

(a) trade union membership or participation in trade union activities outside working hours, or, with the employer's consent, during the working hours;

(b) seeking office as, or acting in the capacity of, an employees' representative;

(c) the making in good faith of a complaint or taking part in any proceedings against employer.

(3) Dismissal for serious misconduct may take place only in cases where the employer cannot in good faith be expected to take any other course.

(4) No employer shall dismiss an employee on the ground of serious misconduct unless he has given the employee an adequate opportunity to answer any charges made against him and any dismissal in contravention of this subsection shall be deemed to be an unjustified dismissal.

(5) An employer shall be deemed to have waived his right to dismiss an employee for serious misconduct if such action has not been taken within a reasonable time after he has become aware of the serious misconduct.

EMPLOYEES MAY SEEK WORK DURING NOTICE

51. During the period of notice an employee shall be entitled to a reasonable period of time off work without loss or reduction of remuneration in order to be able to seek other employment.

CERTIFICATE OF EMPLOYMENT

52. (1) An employee whose employment has been terminated shall be entitled to receive from the employer, on request, at the time of the termination, a certificate specifying the dates of his engagement and termination and the type of work on which he was employed.

.../18.

(2) Nothing unfavourable to the employee shall be inserted in such a certificate.

BREACH OF CONTRACT BY EMPLOYER

53. (1) If an employer illtreats an employee or commits some other serious breach of the terms and conditions of the contract of employment, the employee may terminate the contract forthwith and shall be entitled to his full remuneration for the appropriate period of notice in accordance with section 49 without prejudice to any claim he may have for damages for breach of contract.

(2) An employee shall be deemed to have waived his right under subsection (1) if he does not claim it within a reasonable time after he has become aware of his being entitled thereto.

PART 11 - SEVERANCE ALLOWANCE

SEVERANCE ALLOWANCE

54. (1) Subject to section 55, where an employee has been in continuous employment for a period of not less than 12 months with an employer and the employer terminates his employment or retires him on or after his reaching the age of 55, the employer shall pay severance allowance to the employee.

(2) For the purposes of subsection (1) -

(a) an employee who works for his employer on four or more days in any week shall be deemed, in respect of that week, to have been in continuous employment;

(b) no employee shall be held to have ceased to be in the continuous employment of an employer by reason of his participation in a strike which is not unlawful;

(c) where an employee ceases to be in the employment of one employer and enters the employment of another under section 55(4), his employment by the first and second employer shall be deemed to be continuous employment.

WHEN SEVERANCE ALLOWANCE NOT DUE

55. (1) Severance allowance shall not be payable to an employee who has been recruited outside Vanuatu and is not ordinarily resident in Vanuatu.

(2) An employee shall not be entitled to severance allowance if he is dismissed for serious misconduct as provided in section 50.

(3) Where -

(a) an employer dies and the employee is employed or offered employment by the personal representative of the deceased forthwith after the death;

(b) employment by a partnership ceases on the dissolution of the partnership, and the employee is employed or offered employment by a member of the dissolved partnership or a new partnership forthwith after the dissolution;

.../19.

(c) employment by a body corporate ceases on the dissolution of that body and the employee is employed or offered employment by some other corporate body in accordance with an enactment or a scheme of reconstruction forthwith after the dissolution; or

(d) employment ceases on the disposal of the goodwill, or of the whole or a substantial part of the business as a going concern, or of that part of the business in which the employee is employed and he is employed or offered employment by the person who acquires the goodwill or business or part of the business forthwith after the disposal,

on terms and conditions which are not less favourable than those of the former agreement, the employee shall not be entitled to severance allowance.

(4) Where an employee to whom an offer is made in any of the circumstances specified in subsection (3) accepts the offer, he shall be deemed to have entered the employment of the person by whom the offer is made forthwith upon the cessation of his employment with the first employer.

(5) Where an employee is deemed to be in continuous employment in accordance with section 54(2) and that continuous employment is terminated in circumstances in which severance allowance is payable, the employer in whose service the employee was employed immediately before the termination shall be deemed to be the employer during the whole of the period and shall be liable to pay severance allowance accordingly.

(6) An employer who is liable to pay severance allowance under subsection (5) shall -

(a) be entitled to deduct any period and to make any deduction which any previous employer would have been entitled to deduct or to make had the previous employer become liable to pay severance allowance; and

(b) be exempt from any liability to pay the allowance in respect of any period for which any previous employer was exempt from such liability.

AMOUNT OF SEVERANCE ALLOWANCE

56. (1) Subject to the provisions of this Part, the amount of severance allowance payable to an employee shall be calculated in accordance with subsection (2).

(2) Subject to subsection (4) the amount of severance allowance payable to an employee shall be -

(a) for every period of 12 months -

(i) half a month's remuneration, where the employee is remunerated at intervals of not less than one month;

(ii) 15 days' remuneration, where the employee is remunerated at intervals of less than one month;

.../20.

(b) for every period less than 12 months, a sum equal to 1/12 of the appropriate sum calculated under paragraph (a) multiplied by the number of months during which the employee was in continuous employment.

(3) Where remuneration is fixed at a rate calculated on work done or includes any sum paid by way of commission in return for services, the remuneration shall, for the purposes of this section, be computed in the manner best calculated to give the rate at which the employee was being remunerated over a period not exceeding 12 months prior to the termination of his employment.

(4) The Court shall, where it finds that the termination of the employment of an employee was unjustified, order that he be paid a sum up to six times the amount of severance allowance specified in subsection (2).

(5) Any severance allowance payable under this Act shall be paid on the termination of the employment.

(6) The Court may, where it thinks fit and whether or not a claim to that effect has been made, order an employer to pay interest, at a rate not exceeding 12 per cent per annum from the date of the termination of the employment to the date of payment.

(7) For the purposes of this section the remuneration which shall be taken into account in calculating the severance allowance shall be the remuneration payable to the employee at the time of the termination of his employment.

DEDUCTIONS FROM SEVERANCE ALLOWANCE

57. An employer may deduct from any severance allowance payable -

(a) in the case of an employee who is retired on or after attaining the age of 55 -

(i) half the amount of any gratuity due at the age of 55 from any provident or pension fund or similar scheme approved by the Commissioner;

(ii) any gratuity granted at the age of 55 by the employer;

(iii) five times the amount of any annual pension granted at the age of 55 from any fund or scheme mentioned in paragraph (a)(i) above;

(iv) ten times the amount of any annual pension granted at the age of 55 by the employer;

(b) in any other case -

(i) any gratuity granted by the employer;

(ii) any contribution made to any fund or scheme mentioned in paragraph (a)(i) above by the employer.

.../21.

PART 12 - REPATRIATION OF EMPLOYEES

EMPLOYEE'S RIGHT TO REPATRIATION

58. (1) Subject to section 63 every employee whose ordinary place of residence is more than 50 kilometres away from his place of employment and who has been brought to the place of employment by the employer or his agent shall have the right to be repatriated at the expense of the employer to his place of origin or engagement, whichever is nearer to the place of employment, in the following cases -

(a) on the expiry of the term of contract;

(b) in the case of a termination of a contract when the employee has become entitled to a paid annual leave;

(c) in the case of a breach of contract or a serious offence committed by the employer;

(d) in the case of the termination of a contract due to the inability of the employee to complete the contract owing to sickness or accident.

(2) The right of an employee under subsection (1) shall lapse if not used by him within six months from the date at which he becomes entitled thereto.

REPATRIATION OF EMPLOYEE'S FAMILY

59. (1) Where the family of an employee has been brought to the place of employment by the employer or his agent in the circumstances mentioned in section 58 the family shall have the right to be repatriated as provided in that section whenever the employee is repatriated or in the event of his death.

(2) The expression 'family' in subsection (1) means the wife and the dependent minor children of an employee who reside with him.

PROPORTIONAL PAYMENT OF TRAVEL COSTS

60. When a contract is terminated for any cause other than those provided for in section 58 or by reason of a serious offence committed by the employee the employer shall bear travel costs proportionate to the length of the employee's service in respect of both the journey to and from his place of employment.

MEANS OF TRANSPORT

61. The means of transport shall be determined by the employee's position in the undertaking in accordance with the local usage;

Provided that the employer shall ensure that the employee and his family are transported in reasonable comfort and safety.

.../22.

SUBSISTENCE DURING REPATRIATION

62. (1) Subject to subsection (2) and to section 60 the expenses of repatriation shall include -

(a) the cost of travelling and reasonable subsistence expenses during the journey;

(b) reasonable subsistence expenses during the period, if any, between the date of the expiry of the contract and the date of repatriation.

(2) The employer shall not be liable for subsistence expenses in respect of any period during which the repatriation of an employee has been delayed -

(a) unreasonably by the employee's own choice;

(b) for reasons of force majeure, unless the employer has been able during that period to use the services of the employee at the rate of remuneration applicable under the expired contract.

EXEMPTION FROM EMPLOYER'S DUTY TO REPATRIATE

63. Notwithstanding anything contained in the other sections of this Part an employer shall not be liable for the costs of repatriation or subsistence expenses if it is proved to the satisfaction of a labour officer -

(a) that the employee has signified, in writing or otherwise, that he does not wish to exercise the right to repatriation;

(b) that the employee has been settled, at his own request or with his consent, at or near the place of his employment;

(c) that his contract has been terminated owing to a serious breach thereof by the employee;

(d) when the contract has been terminated otherwise than by reason of the employee's inability to complete the contract owing to sickness or accident and the labour officer is satisfied that -

(i) in fixing the rate of the remuneration proper allowance has been made for the payment of the costs of repatriation by the employee;

(ii) that suitable arrangements have been made by means of a deferred pay system or otherwise to ensure that the employee has the funds necessary for the payment of such costs.

PART 13 - MISCELLANEOUS

POWER OF CRIMINAL COURT TO ORDER PAYMENTS TO EMPLOYEES

64. (1) Where, in the course of proceedings against a person being an employer in respect of any offence under this Act, it is proved to the satisfaction of the Court, that a sum of money is owing by that person to his employee, by way of remuneration or otherwise,

.../23.

under, or arising out of, his contract of employment, the Court, in addition to dealing with that person in any other way, may, on application or otherwise, make an order requiring him to pay that sum to the employee.

(2) An order made under subsection (1) shall be suspended -

(a) in any case until the expiration of the period prescribed by law for the giving of notice of appeal against a decision of the Court;

(b) where notice of appeal is given, until the date of the determination or abandonment of appeal.

(3) Where an order under subsection (1) has been made against a person in respect of any offence taken into consideration in determining his sentence -

(a) the order shall cease to have effect if he successfully appeals against his conviction of the offence or, if more than one, all the offences, of which he was convicted in the proceedings in which the order was made;

(b) he may appeal against the order as if it were a part of the sentence imposed in respect of the offence or, if more than one, any of the offences, of which he was so convicted.

EMPLOYMENT AGENCIES

65. (1) No person shall carry on the business of an employment agency except in accordance with the conditions specified in subsection (2).

(2) The conditions mentioned in subsection (1) are -

(a) that such person shall be in possession of a valid current licence issued by the Commissioner for the purpose of this section;

(b) that fees and expenses shall be charged only on the scale submitted to and approved or fixed by the Commissioner;

(c) that such books and records shall be kept as shall be required by the Commissioner;

(d) that placement and recruitment of persons for employment outside Vanuatu shall not be carried on without an express permission in the licence mentioned in paragraph (a), and that any contract made or intended to be made in respect of such employment shall be submitted for the prior approval by the Commissioner.

(3) The expression 'employment agency' in subsection (1) means an agency which acts as an intermediary for the purpose of procuring employment for a person or supplying an employee for an employer with a view to deriving either directly or indirectly a pecuniary or other advantage from the employer or employee;

Provided that the expression 'employment agency' does not include newspapers or other publications unless they are published wholly or mainly for the purpose of acting as intermediaries between employers and employees.

.../24.

CRIMPING

66. If an employee who has wrongfully broken a contract takes service with a new employer, the new employer shall be liable jointly and severally with the employee for any prejudice caused to the former employer if he has induced the employee to leave his former employment or if he has engaged or continued to employ an employee whom he knew to be already bound by a contract.

DUTY OF EMPLOYER TO NOTIFY COMMISSIONER OF CERTAIN REDUNDANCIES

67. (1) Any employer proposing to dismiss as redundant 10 or more employees at one establishment within a period of 30 days or less shall notify the Commissioner in writing of his proposal at least 30 days before the first of those dismissals is proposed to take place.

(2) At any time after being notified under subsection (1) the Commissioner may by written notice, require the employer to give him such further information as may be specified in that notice.

(3) If in any case there are any special circumstances rendering it not reasonably practicable to comply with the requirements of this section, the employer shall take such steps towards compliance with such requirements as are reasonably practicable in those circumstances.

WORKS STORES

68. (1) Subject to the written approval of a labour officer an employer may establish at or near a place of employment a store for the sale of any commodities to the employees, on the condition that -

(a) the employees concerned shall be free from any coercion to use such store;

(b) the goods shall be sold mainly for the convenience of the employees and not for securing profit to the employer;

(c) the accounts of the store shall be kept separate from the accounts of other undertakings of the employer and shall be readily available for inspection by a labour officer;

(d) the prices charged shall be fair and reasonable, and shall be displayed in a clear and legible manner.

(2) Where facilities are provided for the employees to purchase goods from a store mentioned in subsection (1) on credit, the prices charged to the employees must not exceed -

(a) where the store is situated within the municipal boundaries of Port Vila or Luganville, the lowest price at which such goods are sold to members of the public;

(b) where the store is situated elsewhere, the full cost price of the goods to the employer taking into account the cost of transport and recognised overheads.

.../25.

(3) If an abuse in the manner in which a store is operated is found by a labour officer he may, after giving a suitable warning notice to the employer, order a provisional closure of the store for a period not exceeding one month.

(4) On a report by a labour officer of any such abuse the Commissioner may order the permanent closure of any such store.

CONTROL OF PRICES IN CERTAIN STORES

69. When an employer sells or supplies goods to the public and where in the absence of any other source of supply close to the place of employment his employees are obliged to provision themselves in his store the manner in which such sales or supplies are made shall be subject to inspection by a labour officer who shall have the power to fix maximum prices charged to the employees based on the prices which prevail on the open market;

Provided that if any such goods are subject to a statutory price control the labour officer shall exercise his powers under this section in consultation with the appropriate price control authority.

MINISTER'S POWER TO PRESCRIBE HOUSING STANDARDS

70. (1) The Minister may by order make rules specifying the standards, sanitary and otherwise, with which any housing provided by an employer for his employees must comply.

(2) Any such housing shall, at all reasonable times, be open to an inspection by the Commissioner or any labour officer, and section 4 shall apply in relation to such housing as it applies in relation to any premises referred to in that section.

APPRENTICESHIP

71. The Minister may make regulations in respect of -

(a) the technical and other qualifications required of employers in order that they may employ and train apprentices;

(b) the conditions governing the entry of young persons into apprenticeship;

(c) the mutual rights and obligations of employer and apprentice.

EMPLOYERS MAY BE REQUIRED TO SUBMIT RETURNS

72. The Commissioner may, by written notice, require any employer to submit to him, within a period specified in the notice, a return in a prescribed form showing -

(a) the date of opening of his undertaking;

(b) the business of the undertaking; and

(c) the numbers of workers employed in the various trade categories of the undertaking at such date as shall be specified in the notice.

.../26.

EMPLOYER'S REGISTER

73. Every employer who employs ten or more persons at any undertaking at any time, shall keep permanently up to date at each place of work, a register, to be known as the 'Employer's Register', in such form as may be prescribed.

STATISTICAL RETURNS

74. Without prejudice to the generality of the provisions of section 3 the Commissioner may require any employer to furnish in writing returns and statistics, whether periodically or otherwise, as to the number of employees employed by him in any particular employment and the rates of remuneration and other conditions affecting the terms or conditions of employment.

EMPLOYERS MAY MAKE REGULATIONS

75. (1) An employer may make regulations to provide for matters concerning the technical organisation of the work of the undertaking, discipline and requirements concerning hygiene and safety necessary for the proper operation of the undertaking.

(2) Any regulations mentioned in subsection (1) shall, before coming into operation, be submitted for approval by a labour officer, and, if approved by him, shall be deemed to form a part of the contract of employment of all the employees to whom they relate.

(3) Any regulations mentioned in subsection (1) shall be displayed at some conspicious place easily accessible to the employees.

APPLICATION OF THE ACT TO PUBLIC SERVICE

76. (1) Except as provided in subsection (3) the provisions of this Act shall apply in relation to public servants and to the Government and any other public authority in Vanuatu subject to the modifications set out in subsection (2).

(2) The modifications mentioned in subsection (1) are as follows -

(a) except in section 82, the references in this Act to the Minister shall be taken as references to the Minister responsible for matters relating to public service;

(b) the functions of the Labour Advisory Board shall be exercised by the Public Service Commission;

(c) except in section 65, the powers and duties of the Commissioner of Labour shall vest in the Director of Public Service Department;

(d) the powers and duties of a labour officer shall vest in the Director of Public Service Department or an officer appointed by him for that purpose;

(e) sections 67, 72, 73 and 74 shall not apply.

(3) Nothing in this Act contained shall apply in relation to members of the armed forces, police force or prison service.

.../27.

MINISTER'S POWER TO EXEMPT PERSONS ETC. FROM PROVISIONS OF THIS ACT

77. The Minister may by order exempt any person or class of persons or any public authority or class of public authorities or any contract of employment or class of such contracts from the operation of all or any of the provisions of this Act;

Provided that no exemption may be made from the provisions of section 7.

OFFENCES

78. (1) Except as provided in subsection (2) any person who contravenes or fails to comply with any provisions of this Act or with any order or direction made by the Commissioner or a labour officer acting in the exercise of his functions under this Act shall be guilty of an offence.

(2) Any person who -

(a) contravenes the provisions of section 7 which relates to forced or compulsory labour or section 16(3) which relates to payment of remuneration in intoxicating liquor or noxious drugs;

(b) obstructs the Commissioner or a labour officer in the exercise of his functions under this Act;

(c) knowingly makes a statement false in any material particular when required to make a statement under this Act;

(d) makes, or knowingly allows to be made, any entry in a record required to be kept by an employer which he knows to be false or misleading in a material particular;

shall be guilty of an offence.

Penalty: 100,000 Vatu or imprisonment for a term not exceeding three years or both.

CONTINUING OFFENCES

79. Every act or default under this Act constituting an offence shall constitute a new offence in every week during which it continues.

TRANSITIONAL PROVISION

80. The provisions of this Act shall apply to all contracts of employment in force at the date of the commencement of this Act, and, where any provision in any such contract is inconsistent or in conflict with any provision of this Act, the latter provision shall prevail to the extent of such inconsistency or conflict.

REPEAL

81. The Joint Regulation to control conditions of Employment No. 11 of 1969 is hereby repealed.

COMMENCEMENT

82. This Act shall come into operation on such date as the Minister shall by order appoint.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N° 1 DE 1983 SUR LE TRAVAIL

Sommaire

TITRE 1 - CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL

1. Conseil consultatif du travail.

TITRE 2 - NOMINATION, POUVOIRS ET OBLIGATIONS DES AGENTS

2. L'Inspecteur général.
3. Pouvoirs de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail.
4. Locaux insalubres ou dangereux.
5. Identification de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail.

TITRE 3 - DISPOSITIONS GENERALES

6. Effet des usages, des contrats etc...
7. Travail forcé ou obligatoire.
8. Interdiction des distinctions fondées sur le sexe.

TITRE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL

9. Forme des contrats.
10. Exonération de tous droits.
11. Transfert du contrat.
12. Obligation de l'employeur de fournir du travail.
13. Installations sanitaires, etc...
14. Périodes d'essai.
15. Durée du contrat.

TITRE 5 - SALAIRE

16. Salaire.
17. Pièces attestant le paiement des salaires.
18. Garantie des droits contractuels des travailleurs.
19. Privilège de la créance de salaire.
20. Période de prescription.
21. Retenues sur salaires.

TITRE 6 - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

22. Jours et heures de travail.
23. Jours fériés.
24. Repas et pause-café.
25. Repos hebdomadaire.
26. Heures supplémentaires.
27. Catégorie d'employés auxquelles les articles 22 à 26 ne s'appliquent pas.
28. Définition de "durée de travail".

TITRE 7 - CONGE ANNUEL ET CONGE DE MALADIE

29. Congé annuel.
30. Prise des congés.
31. Rémunération durant le congé annuel.
32. Droit acquis après rupture ou expiration du contrat.
33. Durée de validité des droits.
34. Congé de maladie.

TITRE 8 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

35. Interdiction d'employer les femmes de nuit.
36. Congé de maternité.
37. Sécurité de l'emploi de certaines femmes.
38. Protection des enfants de moins de 12 ans.
39. Travail des enfants de moins de 14 ans.
40. Travail des enfants de moins de 15 ans.
41. Travail des personnes de moins de 18 ans
42. Travail des personnes de moins de 18 ans à bord de navires.
43. Registre des jeunes travailleurs.
44. Présomption d'âge.

TITRE 9 - SECURITE ET HYGHIENE

45. Sécurité des travailleurs.
46. Communication des accidents.
47. Premiers soins et traitement médical.

TITRE 10 - RESILIATION DE CONTRAT

48. Résiliation des contrats.
49. Préavis de résiliation de contrat.
50. Faute grave du travailleur.
51. Recherche d'emploi pendant la durée du préavis.
52. Attestation de travail.
53. Rupture du contrat du fait du travailleur.

TITRE 11 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

54. Indemnité de licenciement.
55. Non-exigibilité de l'indemnité.
56. Montant de l'indemnité.
57. Déductions opérées sur l'indemnité.

TITRE 12 - RAPATRIEMENT DES TRAVAILLEURS

58. Droits des travailleurs au rapatriement.
59. Rapatriement de la famille du travailleur.
60. Paiement proportionnel des frais de transport.
61. Moyen de transport.
62. Frais de subsistance durant le voyage.
63. Dérogations.

TITRE 13 - DISPOSITIONS DIVERSES

64. Pouvoir des juridictions pénales.
65. Agences de placement.
66. Débauchage.
67. Personnel en surnombre.
68. Economats.
69. Contrôle des prix dans certains économats.
70. Pouvoir du Ministre en matière de normes d'habitat.

71. Apprentissage.
72. Déclaration de l'employeur.
73. Registre d'employeur.
74. Rapports statistiques.
75. Règlement intérieur.
76. Application de la loi à la fonction publique.
77. Dérogations accordées par le Ministre.
78. Infractions.
79. Récidive.
80. Dispositions transitoires.
81. Abrogation.
82. Entrée en vigueur.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N° 1 DE 1983 SUR LE TRAVAIL

fixant les principes généraux applicables aux contrats de travail et autres questions connexes.

Le président de la République et le Parlement promulguent le texte suivant :

TITRE 1 - CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL

Conseil consultatif du travail.

1. 1) Aux fins d'application de la présente loi, il est institué un conseil consultatif du travail (ci-après appelé le conseil).

2) Le conseil se compose d'un maximum de quinze membres nommés par le Ministre ; il comprend cinq fonctionnaires et un nombre égal de cinq personnes au plus qui, de l'avis du Ministre, représentent respectivement les employeurs et les travailleurs.

3) Les membres du conseil sont nommés pour la période et selon les modalités et conditions fixées par le Ministre.

4) Le conseil a pour mission d'étudier les questions relatives à l'emploi et aux relations du travail qui lui sont soumises par le Ministre, d'émettre des avis à son intention et d'exercer toutes autres fonctions, selon les modalités et conditions que le Ministre arrête.

5) Sous réserve des dispositions du présent texte, le conseil élabore son propre règlement intérieur.

TITRE 2 - NOMINATION, POUVOIRS ET OBLIGATIONS DES AGENTS

L'inspecteur général.

2. Sont instituées les fonctions d'Inspecteur général du travail (ci-après appelé "l'inspecteur général") et d'Inspecteur général adjoint, ainsi que celles des agents (ci-après appelés "inspecteur du travail") membres de la fonction publique estimés utiles ou nécessaires à la bonne application des dispositions du présent texte.

.../...2

Pouvoirs de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail.

3. 1) Afin de s'assurer que les dispositions du présent texte sont dûment observées, l'inspecteur général et les inspecteurs du travail peuvent, à toute heure raisonnable :

a) pénétrer, aux fins d'inspection et d'examen, sur toutes terres, dans tout bâtiment, chantier, appontement, navire, véhicule ou autre où ils savent ou sont fondés à croire que des travailleurs sont logés ou employés ;

b) pénétrer, aux fins d'inspection et d'examen, dans les infirmeries, centres sanitaires et médicaux, centres de soins et salles d'eau destinés aux travailleurs ou utilisés par ces derniers ; prélever des échantillons de l'eau fournie, et s'assurer, après les enquêtes nécessaires, que les installations susvisées disposent des médicaments et remèdes destinés aux soins des travailleurs ;

c) inspecter les cuisines et autres installations destinées à la conservation ou à la préparation de la nourriture et à l'alimentation des travailleurs ; inspecter cette nourriture, et en prélever des échantillons ;

d) exiger d'un employeur qu'il présente tout travailleur à son service ainsi que les documents et relevés relatifs à l'emploi de cette personne ;

e) prélever et emporter, aux fins d'analyse, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, après en avoir avisé l'employeur ou toute personne agissant pour son compte ;

f) interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou les travailleurs sur toutes questions relatives à l'observation des dispositions du présent texte et demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage leur semble nécessaire ;

g) s'informer auprès d'un employeur ou de la personne agissant pour son compte sur toute question afférente à l'observation des dispositions du présent texte ;

h) exiger des employeurs qu'ils affichent en évidence dans un lieu facilement accessible aux travailleurs, tout avis émanant de l'inspecteur général pouvant leur être signifié;

L'inspecteur général et les inspecteurs du travail sont toutefois tenus de :

i) s'abstenir de pénétrer, pour l'inspecter , dans un domicile privé sans le consentement de son occupant ;

ii) prévenir l'employeur ou son représentant de toute visite ou inspection qu'ils effectuent, sauf s'ils sont fondés à croire que cela porterait préjudice à l'exécution de leurs fonctions ;

iii) se faire accompagner par l'employeur ou son représentant lors de toute inspection ou examen s'il en fait la demande.

2) L'inspecteur général et les inspecteurs du travail peuvent à toute heure raisonnable inspecter et prélever des échantillons des médicaments et accessoires destinés aux travailleurs au titre de tout texte légal ou réglementaire ou de tout contrat de travail ; ils peuvent ordonner le renouvellement ou réapprovisionnement de ces réserves.

.../...3

3) L'inspecteur général et les inspecteurs du travail peuvent prendre des copies ou extraits des documents et relevés relatifs aux travailleurs et conservés par l'employeur.

Locaux insalubres ou dangereux.

4. 1) S'ils sont d'avis que des terres, bâtiments, chantiers ou navires où des travailleurs sont logés ou employés ou dont ils ont l'usage sont insalubres ou dans une condition telle qu'ils peuvent être dangereux pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'inspecteur général ou les inspecteurs du travail peuvent, par écrit, interdire à la personne responsable de la gestion desdits locaux de les occuper ou d'en faire usage jusqu'à ce que soient effectués les réparations, réfections ou autres travaux prescrits dont l'exécution devra être dûment constatée par l'inspecteur général ou les inspecteurs du travail.

2) Si la personne mise en demeure au titre du paragraphe 1) estime que les charges imposées sont draconiennes, déraisonnables ou qu'elles ne peuvent être observées dans le délai imparti, elle peut, après en avoir avisé l'inspecteur général, interjeter appel auprès du tribunal de première instance le plus proche des locaux incriminés.

3) L'appel sus-visé doit être interjeté dans les trente jours suivant la date de notification de la mise en demeure.

Identification de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail.

5. L'inspecteur général et les inspecteurs du travail doivent, durant le service, porter la pièce d'identité prescrite et la présenter à la requête de toute personne à laquelle ils demandent des renseignements ou adressent des directives ; toute personne peut refuser de plein droit d'exécuter leurs directives tant que cette pièce n'a pas été présentée.

TITRE 3 - DISPOSITIONS GENERALES

Effet des usages, des contrats etc...

6. Les dispositions du présent texte n'ont aucune incidence sur l'application des textes légaux ou réglementaires, des usages établis, des primes ou contrats pouvant assurer aux travailleurs des avantages supérieurs à ceux que leurs reconnaît la présente loi.

Travail forcé ou obligatoire.

7. 1) Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

2) L'expression "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une quelconque peine et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré ; ne rentrent pas dans cette définition :

a) les travaux ou services exigés au cours d'un service militaire obligatoire, dans le cas de travaux de nature purement militaire ;

b) tous travaux ou services qui constituent les obligations civiques normales des citoyens ;

c) tous travaux ou services exigés d'une personne à la suite d'une condamnation prononcée par les tribunaux sous réserve qu'ils soient effectués sous la direction et le contrôle d'une autorité publique et que ladite personne ne soit pas mise, à titre onéreux ou gratuit, à la disposition de personnes, sociétés ou associations privées ;

d) les travaux ou services requis en cas d'urgence grave à savoir en cas de guerre ou de calamité menaçante telle qu'incendie, inondation, famine, tremblement de terre, violente épidémie, maladie épizootique, invasion de plantes ou d'animaux nuisibles et, d'une façon générale, en toutes circonstances pouvant mettre en danger l'existence ou le bien-être de tout ou partie de la population ;

e) les menus travaux communaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par ses membres ; travaux qui, de ce chef, constituent les obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que ces derniers ou leurs représentants directs aient au préalable le droit de se prononcer sur le bien-fondé des travaux envisagés.

Interdiction des distinctions fondées sur le sexe.

8. 1) A conditions égales de travail, dans le même emploi, une femme a droit au même traitement qu'un homme.

2) Une femme doit être considérée comme employée dans des conditions de travail égales à celles des hommes si leurs fonctions sont identiques ou similaires et si les différences éventuelles n'ont aucune incidence pratique sur les modalités et conditions d'emploi.

3) Le paragraphe 1) ne s'applique pas aux différences que peuvent présenter les contrats d'un homme et d'une femme si l'employeur peut établir qu'elles sont réellement fondées sur des différences tangibles (autre que la discrimination sexuelle) entre le cas de la femme et celui de l'homme.

TITRE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL

Forme des contrats.

9. Un contrat de travail peut être passé soit verbalement soit par écrit ; toutefois, tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à six mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit être passé par écrit et faire état des noms des parties, de la nature du travail, du montant des salaires et du mode de paiement et, le cas échéant de toutes autres modalités et conditions d'emploi, y compris le logement, la nourriture, les frais de transport et de rapatriement

Exonération de tous droits.

10. Les contrats de travail sont exempts de tous droits de timbre, taxes ou autres impositions.

Transfert du contrat.

11. Sauf lorsqu'il y a consenti, un travailleur n'est pas lié par le transfert de son contrat de travail d'un employeur à un autre ; en cas de contrat écrit, son consentement doit également être consigné par écrit ; toutefois, s'il survient une modification dans la situation juridique d'une entreprise par vente, dans le cas d'une affaire prospère, constitution de société ou autre cause similaire, les contrats de travail valides au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le travailleur.

Obligation de l'employeur de fournir du travail.

12. Sauf dans les cas où une urgence grave l'en empêche, l'employeur doit fournir à son employé le travail défini au contrat et ce, pendant toute la période stipulée et pour le nombre de jours ouvrables figurant expressément ou implicitement au contrat. L'employeur qui déroge à cette obligation est tenu de verser au travailleur la même rémunération que si ce dernier avait effectivement accompli le travail.

Installations sanitaires,etc...

13. 1) Un employeur doit assurer que les locaux où travaillent ses employés sont correctement éclairés et ventilés et que les travailleurs disposent sur leur lieu de travail ou à proximité, compte tenu de la situation de l'établissement :

a) d'installations sanitaires appropriées ;

b) d'installations permettant de prendre leurs repas ;

c) d'approvisionnement en eau potable ;

d) le cas échéant :

i) de facilités pour la garde de leurs enfants ;

ii) de moyens de logement ;

iii) de facilités tendant au bien-être, à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Périodes d'essai.

14. 1). Tout contrat de travail à durée indéterminée est soumis à une période d'essai de quinze jours. Celle-ci peut durer jusqu'à un maximum de six mois, renouvellements inclus, sur accord des parties contractantes.

2) Durant la période d'essai, les parties contractantes peuvent à tout moment mettre fin sans préavis au contrat de travail.

Durée du contrat.

15. La durée maxima figurant expressément ou implicitement dans un contrat ne peut en aucun cas excéder trois ans; toutefois dans le cas d'un homme marié qui n'est pas accompagné par sa famille sur son lieu de travail pour la durée du contrat, la durée maximale stipulée ou implicite :

a) ne peut excéder douze mois si la distance entre la résidence habituelle du travailleur et son lieu de travail est supérieure à cinquante kilomètres.;

b) ne peut excéder deux ans si la résidence habituelle du travailleur se situe hors de Vanuatu.

TITRE 5 - SALAIRE

Salaire..

16. 1) Le salaire d'un travailleur est payé dans la monnaie ayant cours légal ; toutefois sous réserve de l'accord écrit d'un inspecteur du travail, le salaire peut être payé par chèque bancaire avec le consentement du travailleur ou dans les cas où des circonstances spéciales ou les usages établis consacrent ce mode de paiement.

2) Sous réserve de l'accord écrit d'un inspecteur du travail, partie du salaire peut être versée sous forme d'indemnités en nature dans le cas d'activités ou de professions où ce mode de paiement est habituel ou avantageux, en raison de la nature même de ladite activité ou profession ; avant de donner son accord, l'inspecteur du travail doit s'assurer que :

a) ces indemnités sont adaptées à l'usage personnel et au bénéfice du travailleur et de sa famille ;

b) la valeur attribuée auxdites indemnités est équitable et raisonnable.

3) Le paiement de tout ou partie du salaire en boissons alcoolisées ou drogues nocives est interdit de façon absolue.

4) Le paiement du salaire en espèces ne peut être effectué que pendant les jours ouvrables, sur le lieu de travail ou à proximité sauf si d'autres arrangements dont le travailleur doit être avisé s'avèrent mieux adaptés à certains cas particuliers.

5) Sauf pour les travailleurs qui y sont employés, il est interdit de payer les salaires dans des débits de boissons ou établissement du même genre et, pour prévenir tout abus, dans des commerces ou magasins de vente au détail et dans des lieux de plaisir.

6) Les salaires doivent être versés au plus tard huit jours après la fin de la période qui y donne droit.

7) Les salaires sont payés à intervalles réguliers n'excédant pas quinze jours pour les travailleurs engagés à l'heure, au jour ou à la semaine, et un mois dans le cas des autres travailleurs; l'employeur peut toutefois payer les indemnités et accessoires une fois le mois, lors même que le salaire est payé deux fois par mois.

8) En cas de résiliation de contrat, les salaires et indemnités, y compris le cas échéant, les indemnités au lieu et place du congé, sont payés dès la cessation de service.

9) Les paragraphes ci-dessus ne s'appliquent pas aux salaires payables aux travailleurs qui ne résident pas habituellement à Vanuatu et ont été recrutés à l'étranger pour venir travailler sur le territoire national.

Pièces attestant le paiement des salaires.

17. 1) Le paiement des salaires doit être constaté par un document établi et certifié par l'employeur ou son représentant et parafé par l'intéressé ; toutefois si le travailleur est illetré, il y appose l'empreinte digitale du pouce.

2) Les documents mentionnés au paragraphe 1) doivent être conservés par l'employeur pour une durée minima de trois ans, dans les mêmes conditions que les autres documents comptables, et doivent être présentés à la réquisition d'un inspecteur du travail.

3) Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur général, l'employeur doit délivrer un bulletin de paye individuel au travailleur au moment du paiement si ce dernier en fait la demande.

.../...7

4) Le bulletin de paye est dressé sous la forme convenant à l'employeur ; il doit toutefois mentionner les noms de l'employeur et du travailleur ainsi que le décompte du salaire.

Garantie des droits contractuels des travailleurs.

18. 1) Les mentions du type "pour solde de tout compte" souscrites par un travailleur soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat ne peuvent valoir renonciation de sa part aux droits que lui confère son contrat de travail.

2) L'acceptation sans protestation ni réserve, par un travailleur, d'un titre de paye ne peut valoir renonciation implicite de sa part à réclamer le paiement de tout ou partie des salaires auxquels il peut prétendre ; elle ne peut non plus être considérée comme solde de tout compte.

Privilège de la créance de salaire.

19. 1) Les sommes dues à un entrepreneur de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition pouvant porter préjudice aux employés auxquels sont dus des salaires.

2) Les salaires dus aux travailleurs ont priorité sur les créances des fournisseurs.

Période de prescription.

20. Aucune action en paiement de salaires ne peut être intentée par un travailleur après expiration d'un an à compter de la période à laquelle se rapportent les salaires réclamés.

Retenues sur salaires.

21. 1) Sous réserve des dispositions du présent article, et de toute convention collective passé entre employeur et travailleurs, un employeur ne peut opérer de retenues sur les salaires d'un travailleur, avec ou sans son accord, au titre d'amendes, de travail inconséquent ou mal fait ou au titre de dommages causés à l'équipement ou autres biens de l'employeur ; toutefois, sous réserve de l'accord écrit préalable d'un inspecteur du travail, des retenues peuvent être opérées au titre de perte ou dommages d'équipement ou autres biens de l'employeur dus à une faute ou négligence volontaire de la part d'un travailleur.

2) Des retenues sur salaires peuvent être opérées à raison :

a) de toutes avances sur salaires consenties par l'employeur au travailleur avant la date normale de paiement ;

b) du prix coûtant acquitté par l'employeur de tout équipement, outil ou instrument de travail fourni au travailleur, à la demande de ce dernier, pour son usage en dehors du service ;

c) de la valeur approuvée par un inspecteur du travail, pouvant raisonnablement être attribué au ravitaillement ou au loyer du logement fournis par l'employeur au travailleur ;

d) sur demande écrite du travailleur :

i) du coût de toutes marchandises qu'il a achetées à crédit auprès de l'employeur ;

ii) du coût de la nourriture fournie par l'employeur qui est préparée ou consommée sur le lieu de travail ;

leur coût ne peut toutefois être supérieur aux prix les plus bas pratiqués par l'employeur lorsqu'il vend ces marchandises ou cette nourriture au public.

e) du montant des droits de côtisation ou autres débours du même ordre payés par l'employeur à la demande du travailleur à tout syndicat enregistré conformément à la loi de 1982 relative aux syndicats ;

f) de toute somme relative à une question prescrite ; sauf les cas de saisie-arrêt ou d'attribution des salaires sur décision d'un tribunal, le montant global des retenues visées au présent article ne peut toutefois, pour chaque paye, excéder un tiers du montant total des émoluments du travailleur.

3) Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2), un employeur peut, à la demande du travailleur, opérer des retenues sur ses salaires et verser sur le compte, à la personne ou aux autorités interessées les côtisations que le travailleur s'est engagé à acquitter au titre de tout fonds de prévoyance, caisse de retraite ou autre régime approuvé par l'inspecteur général.

TITRE 6 - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

Jours et heures de travail.

22. 1) Sous réserve des dispositions du présent titre, les employés ne peuvent être tenus de travailler dans une quelconque entreprise plus de 44 heures ou 6 jours par semaine ou plus de 8 heures par jour, à l'exclusion des pauses accordées pour les repas et de la pause-café.

2) Les limites fixées au paragraphe 1) peuvent être dépassées :

a) en cas d'accident réel ou potentiel, en cas de travail urgent devant être effectué sur l'équipement ou les locaux et en cas d'urgence, dans le mesure nécessaire pour éviter une incidence grave sur la bonne marche de l'entreprise ;

d) dans les travaux qui, de par leur nature, doivent être assurés sans interruptions par des équipes successives ; la durée du travail ne peut toutefois excéder 56 heures par semaine en moyenne.

3) En cas d'interruption collective du travail due à des vacances ou à des accidents survenus dans l'entreprise, à une interruption de courant, d'éclairage, de distribution d'eau ou dans des cas semblables causant un dommage matériel grave à l'entreprise la durée du travail quotidien peut être prolongée pour récupérer les heures de travail perdues à condition toutefois que :

a) les heures perdues ne soient pas récupérées sur plus de 30 jours par an et soient raisonnablement étalées dans le temps ;

b) l'accroissement de la durée quotidienne de travail ne soit pas supérieur à une heure ;

c) la durée quotidienne de travail n'excède pas dix heures ;

d) l'employeur avise l'inspecteur du travail dès que possible de tout accroissement de la durée de travail dont il est fait état au présent paragraphe.

Jours fériés.

23. 1) Sauf lorsqu'il s'engage volontairement à le faire, un employé ne peut être tenu de travailler le dimanche ou les jours fériés.

2) Le paragraphe 1) n'est pas applicable aux personnes employées dans :

a) les établissements assurant le transport de passagers ou de marchandises par terre, mer ou air, y compris les services d'accueil ou de manutention dans les docks, quais, embarcadères, entreprôts ou aéroports ;

b) les travaux d'utilité publique, dont la distribution d'eau ou de gaz, la production ou la distribution d'électricité, les services postaux et les télécommunications, les systèmes d'égouts et autres services du même genre ;

c) les hôtels, pensions de famille, bars, restaurants, clubs et établissements semblables ;

d) les théâtres et lieux de plaisir ;

e) les établissements assurant les traitements et soins aux malades, infirmes, indigents ou malade mentaux ;

f) les entreprises de presse ou de diffusion radiophonique ;

g) l'élevage ;

h) tout autre travail dont l'exécution s'impose pour assurer la saine gestion d'une entreprise ou le bien-être du public et que l'inspecteur du travail reconnaît comme tel à la requête d'un employeur, aux fins d'application du présent paragraphe.

3) Un employé travaillant les dimanches ou jours fériés conformément aux dispositions du paragraphe 2) bénéficie d'un congé d'une durée équivalente lors d'un autre jour.

Repas et pause-café.

24. Tout employé travaillant plus de six heures consécutives par jour doit disposer d'une coupure d'une heure pour prendre son repas et d'une pause-café de vingt minutes ou deux pauses de dix minutes chacune.

Repos hebdomadaire.

25. Tout employé a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives qui doit normalement être pris le dimanche sauf lorsqu'un autre jour a été fixé d'accord parties entre le travailleur et l'employeur et dans les professions où il est d'usage de prendre un autre jour ; toutefois dans les établissements où le travail doit être continu et où le repos simultané de tout le personnel peut être préjudiciable soit au public soit au bon fonctionnement

.../...10

de l'entreprise, l'employeur peut accorder le repos hebdomadaire par roulement ou le répartir en deux demi-journées. Dans ce cas, la répartition du repos hebdomadaire doit être affichée au lieu de travail.

Heures supplémentaires.

26. 1) Pour les heures effectuées au-delà de la durée normale de travail stipulée au paragraphe 1) de l'article 22, un travailleur bénéficie d'heures supplémentaires payées selon les modalités suivantes :

a) pour les travaux effectués les dimanches ou jours fériés ; à un taux minimum égal à une fois et demie le salaire horaire normal ;

b) pour les travaux effectués au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail :

i) les quatre premières heures : à un taux minimum égal à une fois et quart le salaire horaire normal ;

ii) au-delà : à un taux minimum égal à une fois et demie le salaire horaire normal ;

c) pour les travaux (autres que ceux de gardiennage de nuit) effectués de nuit entre 20.00 heures et 4.00 heures en sus de la durée hebdomadaire normale de travail : à un taux mimimum égal à une fois et trois quarts le salaire horaire normal.

2) Le paragraphe 1) n'est pas applicable aux personnes travaillant comme employés de maison de l'employeur.

Catégorie d'employés auxquelles les articles 22 à 26 ne s'appliquent pas.

27. Les dispositions des articles 22 à 26 inclus ne s'appliquent pas :

a) aux entreprises dans laquelle ne travaillent que les membres de la famille de l'employeur ;

b) aux bureaux où le personnel est chargé de l'administration des affaires publiques ;

c) aux personnes occupant des postes de direction ou de confiance

d) à toutes autres catégories de personnes pouvant être prescrites.

Définition de "durée de travail".

28. Dans le présent titre, l'expression "durée de travail" désigne le temps pendant lequel les travailleurs sont à la disposition de l'employeur et exclue les périodes de repos où ils ne sont pas à sa disposition.

TITRE 7 - CONGE ANNUEL ET CONGE DE MALADIE

Congé annuel.

29 1) Tout employeur est tenu d'accorder à l'employé qui a travaillé à son service de façon continue pendant 12 mois consécutifs un congé annuel payé à plein salaire, à raison d'un jour ouvrable par mois de service.

2) La durée du congé annuel prévu au paragraphe 1) passe à deux jours ouvrables après 20 ans, quatre jours après 25 ans et six jours après 30 ans de service dans la même entreprise, de façon continue ou non ; le présent paragraphe n'est toutefois pas applicable aux employés des entreprises agricoles.

3) Aux fins d'application du présent article, sont incluses dans la période de service continu toutes périodes d'absence due à :

a) un accident du travail dûment constaté par un médecin agréé ;

b) toute maladie professionnelle dûment constatée par un médecin agréé ;

c) des congés de maternité, dans une limite de douze semaines ;

d) toute maladie dûment constatée par un médecin agréé, dans une limite de trois mois.

Prise des congés.

30. 1) Le congé annuel est donné et pris en une seule fois ; toutefois si l'employeur et le travail en conviennent, il peut être pris en un maximum de deux tranches.

2) Si l'employeur et le travailleur en conviennent, le congé ou ses fr tions peuvent être pris en totalité ou en partie avant la date où le travailleur peut y prétendre.

3) La date du congé annuel est fixée par l'employeur qui doit dans la mesure du possible, eu égard à la situation de l'entreprise, respecter les souhaits du travailleur.

Rémunération durant le congé annuel.

31. L'employeur est tenu de verser au travailleur pendant toute la durée du congé annuel une rémunération au moins égale à la moyenne des émoluments perçus par le travailleur au cours des douze mois ayant précédé la date du départ en congé ; les primes, heures supplémentaires, primes d'éloignement ou de remboursement de frais peuvent toutefois être exclues de ce calcul, sauf accord contraire des parties.

Droit acquis après résiliation du contrat.

32. Lorsqu'un contrat de Travail est résilié. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé annuel, une indemnité calculée sur la base des droits acquis conformément à l'article 29 doit être accordée au lieu et place du congé ; toutefois lorsque la rupture du contrat est le fait du travailleur, cette indemnité ne lui est due que s'il a effectué au moins six mois de service ; pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée, un mois de service désigne au mo 22 jours de travail effectués dans le mois.

Durée de validité des droits.

33. Après avoir quitté le service d'un employeur, un travailleur peut fait valoir ses droits en matière de congé et de transport, le cas échéant, dans les six mois à compter de la date de cessation de service ; toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Congé de maladie.

34. 1) Sous réserve du paragraphe 2) ci-dessous, tout employé qui a travaillé de façon continue au service du même employeur pendant plus de douze mois a droit chaque année à un congé de 21 jours ouvrables à plein salaire, au titre de congé de maladie

2) Lorsqu'un travailleur s'absente pour cause de maladie, il doit en communiquer la nature à son employeur dans les meilleurs délais, sauf si ce dernier en a déjà connaissance ; si son absence se prolonge :

a) au-delà de deux jours, s'il se trouve dans le périmètre urbain de Port-Vila ou de Luganville ;

b) au-delà de quatre jours, s'il se trouve en tout autre lieu, il doit transmettre un certificat médical à son employeur.

3) Un certificat médical délivré pour justifier une absence du travail ne peut être valide pour toute période antérieure aux quatre jours qui précèdent la date où le travailleur a été examiné par le médecin qui délivre ledit certificat.

4) L'employeur peut, à ses propres frais, faire examiner par un médecin tout travailleur absent pour cause de maladie.

TITRE 8 - TRAVAIL DES FEMMES ET ENFANTS

Interdiction d'employer les femmes de nuit.

35. 1) Sous réserve du paragraphe 2) ci-dessous, le travail de nuit des femmes est interdit dans toutes les entreprises sauf lorsque ce travail :

a) concerne des matières premières ou des produits en cours de traitement sujets à une détérioration rapide ;

b) est nécessité par une urgence imprévisible et n'ayant pas un caractère périodique ;

c) est un travail de direction effectué par une femme qui n'exécute pas normalement un travail manuel ;

d) est un travail de garde ou de soins aux malades, y compris le travail effectué dans les pharmacies ;

e) est effectué dans une salle de cinéma ou tout autre lieu de plaisir à l'usage du public ;

f) est exécuté dans un hôtel, une pension de famille, un bar, restaurant, club ou autre établissement similaire ;

g) concerne le transport aérien ou maritime de passagers ;

h) concerne les postes et télécommunications ou la radiodiffusion ;

i) est autorisé par le Ministre en application des conventions internationales.

2) Le ministre peut par arrêté lever temporairement l'interdiction d'employer des femmes durant la nuit, en cas d'urgence, lorsque l'intérêt public l'exige.

3) Dans le présent article, le terme "nuit" désigne l'intervalle de temps compris entre 19.00 heures et 6.00 heures du matin.

Congé de maternité.

36. 1) Un employeur doit permettre à toute femme employée à son service de cesser ses fonctions sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle doit probablement accoucher dans les six semaines à venir. Il ne peut l'employer dans les six semaines suivant l'accouchement.

2) Pendant les périodes d'absence prévues ci-dessus, l'employée a droit à la moitié du salaire qu'elle aurait perçu si elle n'avait pas été absente.

3) Un employeur doit permettre à toute femme employée à son service d'interrompre son travail deux fois par jour pendant une demi-heure durant les périodes d'allaitement ; ces interruptions sont considérées comme heures de travail et rémunérées en conséquence.

Sécurité de l'emploi de certaines femmes.

37. Un employeur ne peut donner congé à une femme employée à son service qui est absente au titre de l'article 36 ou qui prolonge son absence par suite de maladie constatée par certificat médical due à une grossesse ou à un accouchement qui la rend inapte au travail ; cette absence supplémentaire ne peut toutefois excéder trois semaines.

Protection des enfants de moins de 12 ans.

38. Les enfants de moins de douze ans ne peuvent en aucun cas être employés, sauf pour les petits travaux qu'ils sont à même d'effectuer dans l'entreprise agricole appartenant à leur famille et gérée par elle.

Travail des enfants de moins de 14 ans.

39. Un enfant de moins de 14 ans ne peut être employé sauf pour les petits travaux de caractère agricole ou domestique dans lesquels des membres de la famille de l'employeur sont employés avec lui ou pour des petits travaux agricoles exécutés collectivement par la communauté locale.

Travail des enfants de moins de 15ans.

40. Un enfant de moins de 15 ans ne peut être employé :

a) dans une entreprise industrielle, sauf pour des travaux approuvés par l'inspecteur général ;

b) sur un navire.

Travail des personnes de moins de 18 ans.

41. 1) Une personne de moins de 18 ans ne peut être employée de nuit dans une entreprise industrielle ; si elle a plus de 16 ans, elle peut toutefois être employée dans ces conditions sous réserve du consentement écrit d'un inspecteur du travail.

2) Dans le paragraphe 1), le terme "nuit" désigne une période d'au moins sept heures consécutives comprise entre 22.00 heures et 6.00 heures du matin.

Travail des personnes de moins de 18 ans à bord de navires.

42. Une personne de moins de 18 ans peut être employée en une quelconque qualité à bord d'un navire si son aptitude à ces travaux est attestée par certificat médical ; toutefois, en cas d'urgence, un inspecteur peut autoriser l'engagement d'une personne de moins de 18 ans sans examen médical préalable, sous réserve de l'obligation à la charge de l'employeur de faire examiner cette personne au premier port touché où se trouve un médecin. Si le médecin atteste que cette personne n'est pas apte à accomplir le travail pour lequel elle a été engagée , l'employeur doit à ses propres frais la renvoyer comme passager au port ou lieu d'engagement ou à son domicile, au plus proche de ces lieux.

.../...14

Registre des jeunes travailleurs.

43. Il est tenu par toute entreprise industrielle et tout capitaine de navire un registre des personnes âgées de moins de 18 ans employées dans ces entreprises ou navires ; ce registre doit faire état de leur nom, date de naissance et des dates de prise et de cessation de service ; il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Présomption d'âge.

44. Dans toute action judiciaire intentée au titre d'une infraction aux dispositions des articles 38 à 43 inclus, le tribunal peut déterminer l'âge de la personne employée.

TITRE 9 - SECURITE ET HYGHIENE

Sécurité des travailleurs.

45. 1) Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'employeur doit y remédier dans les meilleurs délais.

2) L'inspecteur général peut, par écrit, mettre tout employeur en demeure, en lui précisant les infractions ou dangers constatés et en fixant le délai lors duquel il doit y être remédié.

Communication des accidents.

46. L'employeur est tenu d'aviser un inspecteur du travail avec toutes précisions utiles et dans le plus court délai possible de tout accident du travail ou maladie professionnelle survenu dans l'entreprise.

Premiers soins et traitement médical.

47. 1) Un employeur doit dispenser aux travailleurs à son service ainsi qu'aux membres de sa famille formant partie de son ménage une assistance médicale conforme aux perscriptions édictées par le Ministre compte tenu de la taille de l'établissement;l'assistance médicale apportée aux membres de la famille du travailleur n'est toutefois exigible que lorsque ceux-ci sont logés sur la propriété de l'employeur et avec son consentement.

2) Un employeur doit, si nécessaire, prendre toutes mesures utiles à l'évacuation d'un travailleur malade ou blessé sur les lieux de l'entreprise, sur l'hôpital, centre de soins ou centre médical le plus proche.

3) Un employeur doit disposer en permanence sur le lieu de travail des médicaments, pansements et accessoires permettant de dispenser les premiers soins.

TITRE 10 - RESILIATION DE CONTRAT

Résiliation des contrats.

48. Sous réserve des dispositions du présent titre, l'arrivée du terme prévu ou l'achèvement de l'ouvrage contractuel emporte la cessation du contrat.

Préavis de résiliation de contrat.

49. 1) Un contrat de travail à durée indéterminée prend fin après expiration du préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, à l'autre partie contractante.

2) Le préavis peut être verbal ou écrit et, sous réserve du paragraphe 3 ci-dessous, peut être signifié à n'importe quel moment.

3) La durée du préavis requis au titre du paragraphe 1) :

a) ne peut être inférieure à trois mois lorsque l'employé a travaillé de façon continue pour le même employeur pendant au moins trois ans ;

b) dans les autres cas :

i) doit être d'au moins 14 jours avant la fin du mois lors duquel le préavis est donné, lorsque la paye est bimensuelle ;

ii) doit au moins correspondre à la période de temps écoulé entre chaque paye pour les travailleurs rémunérés par intervalles de moins de 14 jours.

4) Le préavis de résiliation ne peut être exigé lorsque l'employeur verse au travailleur les émoluments correspondant à la durée du préavis prévu au paragraphe 3).

Faute grave du travailleur.

50. 1) En cas de faute grave du travailleur, l'employeur peut de plein droit renvoyer celui-ci sans préavis et sans lui verser d'indemnité au lieu et place du préavis.

2) Les actes suivants ne peuvent être considérés comme faute grave de la part d'un travailleur :

a) son appartenance à un syndicat ou sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, pendant les heures de travail ;

b) sa qualité de délégué du personnel ou le fait de postuler cette charge ;

c) le dépôt d'une plainte portée de bonne foi contre son employeur ou la participation à une action intentée contre ce dernier.

3) Un renvoi pour faute grave ne peut survenir que dans les cas où l'on ne peut de bonne foi attendre de l'employeur qu'il adopte une autre ligne d'action.

4) Un employeur ne peut renvoyer un travailleur pour faute grave s'il ne lui a pas donné les moyens de répondre aux accusations portées contre lui ; tout renvoi qui ne se conformerait pas à cette condition serait réputé abusif.

5) Un employeur est réputé avoir renoncé au droit de renvoyer un travailleur pour faute grave s'il ne le fait pas dans un délai raisonnable après que ladite faute ait été portée à sa connaissance

Recherche d'emploi pendant la durée du préavis.

51. En vue de la recherche d'un autre emploi, un travailleur peut de plein droit s'absenter du travail pendant des périodes raisonnables, sans souffrir de perte ou de réduction de salaire.

Attestation de travail.

52. 1) Tout travailleur licencié peut, en fin de service, exiger de son employeur une attestation faisant état des dates de sa prise et cessation de fonctions ainsi que de la nature du poste qu'il occupait.

2) L'attestation ne doit faire état d'aucun élément préjudiciable au travailleur.

Rupture du contrat du fait du travailleur.

53. 1) Si un employeur maltraite un travailleur ou manque, de façon grave, à quelque autre modalité ou condition d'un contrat de travail, le travailleur peut rompre le contrat sur le champ ; il a alors droit à ses pleins salaires pour la durée du préavis stipulé à l'article 49, sans préjudice de toute demande en dommages-intérêts qu'il peut former au titre de la rupture de contrat.

2) Un travailleur est réputé avoir renoncé au droit que lui confère le paragraphe 1) s'il ne formule pas sa demande dans un délai raisonnable après avoir pris connaissance des droits qu'il détient à cet égard.

TITRE 11 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Indemnité de licenciement.

54. 1) Sous réserve de l'article 55, tout employeur qui licencie ou met à la retraite, à l'âge de 55 ans ou plus, un travailleur employé à son service de façon continue pendant au moins 12 mois, doit payer à ce dernier une indemnité de licenciement.

2) Aux fins d'application du paragraphe 1) :

a) tout employé travaillant quatre jours par semaine ou plus est réputé avoir travaillé de façon continue lors de cette semaine ;

b) le service d'un travailleur est réputé continu lors même qu'il participe à une grève légale ;

c) lorsqu'un travailleur quitte le service d'un employeur pour un autre, dans les conditions prévues au paragraphe 4) de l'article 55, son service avec le premier et le second employeur est réputé continu.

Non-exigibilité de l'indemnité.

55. 1) Un employé recruté à l'étranger et n'ayant pas qualité de résident à Vanuatu n'a pas droit au paiement de l'indemnité de licenciement.

2) Un travailleur n'a pas droit à l'indemnité de licenciement s'il est renvoyé pour faute grave ainsi qu'il est dit à l'article 50.

3) Lorsque :

a) un employeur vient à décéder et que son employé travaille ou se voit offrir un emploi par le représentant personnel du défunt dès la mort de ce dernier ;

b) un travailleur perd son emploi du fait de la dissolution d'une société et qu'il travaille ou se voit offrir un emploi par un membre de la société dissoute ou par toute nouvelle société, dès ladite dissolution ;

c) un travailleur perd son emploi du fait de la dissolution d'un établissement public et qu'il travaille ou se voit offrir un emploi dans un autre établissement public, dans les conditions prévues par tout texte législatif ou aux termes de tout plan de reconstruction, à la suite de ladite dissolution ;

d) un travailleur perd son emploi à la suite d'une cession de fonds de commerce, de tout ou partie d'une affaire prospère, ou du secteur de l'affaire dans lequel il est employé et qu'il travaille ou se voit offrir du travail par l'acquéreur du fonds, de l'affaire ou du secteur de l'affaire, dès après la cession,

si ses modalités et conditions d'emploi lui sont aussi favorables que les précédentes, le travailleur n'a pas droit à l'indemnité de licenciement.

4) Le travailleur qui accepte l'offre d'emploi formulée dans les circonstances mentionnées au paragraphe 3) est réputé avoir pris ses nouvelles fonctions dès la cessation de son service pour le premier employeur.

5) Lorsqu'un travailleur est réputé employé de façon continue aux termes du paragraphe 2) de l'article 54 et que son licenciement ouvre droit au versement d'une indemnité, l'employeur auquel il louait ses services au moment du licenciement est réputé être son employeur pour la totalité de la période considérée et doit acquitter l'indemnité en conséquence.

6) Un employeur tenu de verser l'indemnité de licenciement aux termes du paragraphe 5) :

a) peut effectuer toutes déductions auxquelles aurait pu prétendre le précédent employeur s'il avait été tenu de payer ladite indemnité ;

b) est libéré de l'obligation de verser l'indemnité pour toute période au titre de laquelle le précédent employeur aurait également été exempté.

Montant de l'indemnité.

56. 1) Sous réserve des dispositions du présent titre, le montant de l'indemnité payable au travailleur licencié est calculé conformément aux dispositions du paragraphe 2) ci-dessous.

2) Sous réserve du paragraphe 4), le montant de l'indemnité payable au travailleur licencié s'élève :

a) pour chaque période de 12 mois :

i) à la moitié du salaire mensuel dans le cas d'un travailleur rémunéré par intervalles d'au moins un mois ;

ii) à quinze jours de salaire, dans le cas d'un travailleur rémunéré par intervalles de moins d'un mois ;

.../...18

b) pour chaque période de moins de 12 mois, à une somme égale à 1/12 de la somme calculée conformément à l'alinéa a), multipliée par le nombre de mois pendant lesquels l'employé a travaillé de façon continue.

3) Aux fins d'application du présent article, lorsque le salaire est fixé à la tâche ou inclut des commissions au titre de toute prestation de services, le salaire est calculé de la manière la plus avantageuse pour obtenir le taux du salaire du travailleur sur une période n'excédant pas 12 mois avant la date de son licenciement.

4) Lorsque le tribunal estime qu'il y a eu licenciement abusif, il peut ordonner que soit versée au travailleur concerné une somme pouvant atteindre six fois le montant de l'indemnité spécifié au paragraphe 2).

5) L'indemnité de licenciement exigible en vertu des dispositions du présent texte doit être payée en fin de service.

6) Qu'une demande à cet effet ait ou non été formulée, le tribunal peut, s'il l'estime approprié, ordonner à un employeur de payer des intérêts, à un taux n'excédant pas 12 pour cent l'an, à compter de la date du licenciement jusqu'à la date effective de paiement.

7) Aux fins d'application du présent article, le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est celui perçu par le travailleur au moment où il a été licencié.

Déductions opérées sur l'indemnité.

57. Un employeur peut déduire de l'indemnité exigible :

a) dans le cas d'un travailleur mis à la retraite à 55 ans ou plus :

i) la moitié du montant de toute prime lui étant accordée à l'âge de 55 ans par tout fonds de prévoyance, caisse de retraite ou autre régime approuvé par l'inspecteur général

ii) toute prime accordée à l'âge de 55 ans, par l'employeur ;

iii) cinq fois le montant de toute retraite annuelle versée à l'âge de 55 ans par les fonds, caisses et autres régimes visés à l'alinéa i) du paragraphe a) ;

iv) dix fois le montant de toute retraite annuelle versée à l'âge de 55 ans, par l'employeur ;

b) dans les autres cas :

i) toute prime payée par l'employeur ;

ii) toute contribution versée par l'employeur aux fonds, caisses et autres régimes visés à l'alinéa i) du paragraphe a).

TITRE 12 - RAPATRIEMENT DES TRAVAILLEURS

Droits des travailleurs au rapatriement.

58. 1) Sous réserve de l'article 63, tout travailleur dont le lieu de résidence habituelle est situé à plus de 50 kilomètres de son lieu de travail et qui y a été amené par l'employeur ou son agent a droit de se faire rapatrier à la charge de l'employeur, soit à son lieu d'origine soit au lieu ou il a été engagé, au plus proche des

deux et ce, dans les cas suivants :

a) après expiration du contrat ;

b) en cas de résiliation du contrat quand le travailleur a acquis droit au congé annuel payé ;

c) en cas de rupture de contrat ou de faute grave de la part de l'employeur ;

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

2) Le travailleur est déchu du droit qu'il détient en vertu du paragraphe 1), s'il ne l'exerce pas dans les six mois à compter de la date à laquelle il peut s'en prévaloir.

Rapatriement de la famille du travailleur.

59. 1) Lorsque l'employeur ou son agent a amené la famille du travailleur sur le lieu d'emploi dans les conditions prévues à l'article 58, la famille a droit au rapatriement ainsi qu'il est dit audit article, lorsque le travailleur lui-même est rapatrié ou s'il vient à décéder.

2) Le terme "famille" au paragraphe 1) désigne la femme et les enfants mineurs à la charge du travailleur qui résident avec ce dernier.

Paiement proportionnel des frais de transport.

60. En cas de résiliation de contrat pour un motif autre que ceux visés à l'article 58 ou en raison d'une faute grave du travailleur, le montant des frais de transport, aller et retour, mis à la charge de l'employeur est proportionnel au temps de service du travailleur.

Moyen de transport.

61. Le moyen de transport est fonction de la position du travailleur dans l'entreprise et conforme à l'usage établi ; l'employeur doit toutefois s'assurer que le travailleur et sa famille voyagent dans des conditions raisonnables de confort et de sécurité.

Frais de subsistance durant le voyage.

62. 1) Sous réserve du paragraphe 2, ci-dessous et de l'article 60, les frais de transport incluent :

a) les frais de voyage et des frais de subsistance raisonnables lors de ce voyage ;

b) et s'il y a lieu, des frais de subsistance raisonnables durant la période comprise entre la date d'expiration du contrat et celle du rapatriement.

2) L'employeur n'est pas tenu de payer de frais de subsistance au titre de toute période durant laquelle le rapatriement d'un travailleur est retardé :

a) du fait du choix personnel et injustifiable du travailleur ;

b) pour des raisons de force majeure, sauf si l'employeur a pu utiliser les services du travailleur durant cette période, en contrepartie du salaire applicable en vertu du contrat expiré.

.../...20

Dérogations.

63. Nonobstant les dispositions des autres articles contenus au présent titre, un employeur n'est pas tenu de payer les frais de transport ou de subsistance s'il peut établir auprès d'un inspecteur du travail :

a) que le travailleur a fait savoir, par écrit ou autrement, qu'il ne souhaite pas se prévaloir du droit au rapatriement ;

b) que le travailleur a été installé, à sa propre requête ou avec son consentement, sur son lieu de travail ou à proximité ;

c) qu'il y a eu rupture du contrat en raison d'un manquement grave de la part du travailleur aux conditions dudit contrat ;

d) que le contrat a été résilié pour un motif autre que l'inaptitude du travailleur à remplir son contrat pour cause de maladie ou d'accident et que l'inspecteur du travail constate que :

i) le taux du salaire arrêté incluait une provision adéquate destinée à couvrir les frais de rapatriement du travailleur ;

ii) des mesures adéquates ont été prises, au moyen de versements échelonnés des salaires, ou autre, pour s'assurer que l'employé dispose des fonds nécessaires pour acquitter lesdits frais.

TITRE 13 - DISPOSITIONS DIVERSES

Pouvoir des juridictions pénales.

64. 1) Lorsqu'il est établi au cours d'une procédure intentée contre un employeur ayant contrevenu aux dispositions du présent texte que ledit employeur doit une somme d'argent à son employé, au titre de salaires ou autre conformément à son contrat de travail, le tribunal peut, outre toute autre mesure qu'il peut prendre à l'encontre de l'employeur, ordonner à ce dernier, à la requête de l'employé ou de son propre chef, de payer ladite somme.

2) Il est sursis à l'exécution d'une ordonnance prise au titre du paragraphe 1) :

a) dans tous les cas, jusqu'à expiration du délai d'appel réglementaire ;

b) lorsqu'il a été interjeté appel, jusqu'à la date du jugement ou du désistement d'appel.

3) Lorsqu'une ordonnance est rendu au titre du paragraphe 1) contre toute personne déclarée coupable d'une infraction donnant lieu à une peine :

a) l'ordonnance est nulle et non avenue si le tribunal fait droit à son appel contre la culpabilité, pour les infractions retenues contre lui lors de la procédure ayant donné lieu à l'ordonnance ;

b) appel peut être interjeté contre l'ordonnance comme si elle formait partie intégrante de la peine prononcée au titre des infractions dont il a été déclaré coupable.

Agences de placement.

65. 1) L'exploitation d'agences de placement est soumise aux conditions mentionnées au paragraphe 2) ci-dessous.

2) Les conditions visées au paragraphe 1) sont les suivantes :

a) l'exploitant doit être en possession d'une licence valide délivrée par l'inspecteur général aux fins d'application du présent article ;

b) les frais et honoraires pratiqués sont conformes au tarif soumis à l'approbation de l'inspecteur général ou fixé par ce dernier ;

c) les livres et relevés comptables prescrits par l'inspecteur général doivent être tenus ;

d) des travailleurs ne peuvent être placés ou recrutés hors de Vanuatu sans autorisation devant figurer expressement à la licence visée à l'alinéa a) ; tout contrat passé ou envisagé à cet égard doit faire l'objet de l'approbation préalable de l'inspecteur général.

3) L'expression "agence de placement" au paragraphe 1) désigne toute agence qui, en qualité d'intermédiaire, procure des emplois et place des travailleurs chez des employeurs dans le but de retirer des uns ou des autres, directement ou non, un gain pécuniaire ou autre toutefois cette expression ne comprend pas les journaux ou autres publications sauf si leur seul ou principal objet est de faire fonction d'intermédiaires entre employeurs et travailleurs.

Débauchage.

66. Si un travailleur ayant abusivement rompu un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est conjointement et solidairement responsable des dommages causés à l'employeur précédent s'il a incité le travailleur à quitter son emploi ou s'il a engagé ou continue d'employer une personne qu'il savait déjà liée par un contrat de travail.

Personnel en surnombre.

67. 1) Un employeur qui, sur une période de 30 jours, entend licencier dix travailleurs ou plus employés en surnombre doit en aviser l'inspecteur général par écrit au moins trente jours avant la date prévue pour le premier licenciement.

2) Après réception de l'avis visé au paragraphe 1), le directeur peut, à tout moment et par écrit, exiger de l'employeur un complément d'information.

3) S'il s'avère difficile dans certaines circonstances de respecter les exigences mentionnées au présent article, l'employeur doit, en tout état de cause, faire de son mieux pour s'y conformer.

Economats.

68. 1) Sous réserve de l'accord écrit d'un inspecteur du travail, un employeur peut créer, sur le lieu de travail ou à proximité, un magasin de vente de produits de consommation courantes à l'usage des travailleurs, à condition que :

a) les travailleurs concernés ne soient jamais forcés de s'y approvisionner ;

b) les marchandises y soient vendues essentiellement dans le but de venir en aide aux travailleurs et non dans un but lucratif ;
c) la comptabilité de l'économat de l'entreprise soit entièrement autonome et puisse être, à tout moment, contrôlée par un inspecteur du travail ;
d) les prix pratiqués soient raisonnables et lisiblement affichés.

2) Lorsque les travailleurs ont la possibilité de s'approvisionner à crédit dans les économats visés au paragraphe 1), les prix pratiqués par l'employeur ne doivent pas excéder :

a) les prix les plus bas facturés aux membres du public, si l'économat est situé dans le périmètre urbain de Port-Vila ou de Luganville ;
b) le prix de revient des marchandises, compte tenu du coût du transport et des charges généralement admises, si l'économat se trouve en un tout autre lieu.

3) Un inspecteur du travail peut, en cas d'abus constaté, ordonner la fermeture provisoire de l'économat pour une durée maxima d'un mois, après en avoir donné préavis adéquat à l'employeur.

4) Sur un rapport d'un inspecteur du travail faisant état de tels abus l'inspecteur général peut ordonner la fermeture définitive de l'économat.

Contrôle des prix dans certains économats.

69. Lorsqu'un employeur vend ou fournit des marchandises au public et qu'en l'absence d'autre source d'approvisionnement à proximité du lieu de travail, ses employés sont obligés de se fournir chez lui, les modalités de vente ou de fourniture sont soumises au contrôle d'un inspecteur du travail qui est habilité à fixer les prix maximum sur la base de ceux pratiqués sur le marché libre. Si ces marchandises font l'objet d'un contrôle des prix réglementaire, l'inspecteur du travail exerce les pouvoirs qui lui sont accordés au présent article en consultation avec les autorités intéressées.

Pouvoir du Ministre en matière de normes d'habitat.

70. 1) Le Ministre peut prendre tout arrêté fixant les normes, sanitaires ou autres, des logements de fonction fournis aux travailleurs.

2) Ces logements doivent, à toute heure raisonnable, pouvoir être contrôlés par l'inspecteur général ou les inspecteurs du travail ; les dispositions de l'article 4 sont applicables à ces logements tout comme aux locaux visés audit article.

Apprentissage.

71. Le Ministre peut arrêter un règlement relatif :

a) aux qualifications techniques ou autres exigées des employeur pour engager et former des apprentis ;

b) aux conditions régissant l'entrée des jeunes gens en apprentissage ;

c) aux droits et obligations mutuels de l'employeur et de l'apprenti.

Déclaration de l'employeur.

72. L'inspecteur général peut exiger par écrit de tout employeur qu'il lui soumette dans le délai imparti un rapport, selon le modèle prescrit, faisant état :

a) de la date d'ouverture de son entreprise ;

b) de l'objet de son entreprise ;

c) du nombre de travailleurs employés dans les diverses catégories professionnelles de l'entreprise, à la date spécifiée

.../...23

Registre d'employeur.

73. Tout employeur qui, à tout moment quelconque, occupe dans son entreprise dix personnes ou plus doit tenir constamment à jour, à chaque lieu d'exploitation, un registre conforme au modèle prescrit qui a nom "registre d'employeur".

Rapports statistiques.

74. Sans déroger au caractère général des dispositions de l'article 3, l'inspecteur général peut exiger d'un employeur qu'il soumette par écrit, périodiquement ou non des rapports et statistiques faisant état du nombre de personnes employées à son service en de quelconques qualités, des taux de leur salaire et de tous autres éléments ayant une incidence sur les conditions et modalités d'emploi.

Règlement intérieur.

75. 1) L'employeur peut fixer un règlement intérieur en matière d'organisation technique du travail au sein de l'entreprise, et en matière de discipline et de prescriptions d'hygiène et de sécurité nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

2) Avant d'entrer en vigueur, le règlement visé au paragraphe 1) doit être soumis à l'approbation d'un inspecteur du travail ; une fois approuvé, il est réputé former partie intégrante du contrat de travail de tous les employés à qui il est applicable.

3) Les règlements visés au paragraphe 1) sont affichés en évidence, dans un lieu facilement accessible aux travailleurs.

Application de la loi à la fonction publique.

76. 1) Sauf ce qui est dit au paragraphe 3) ci-dessous, les dispositions du présent texte sont applicables aux fonctionnaires, à l'administration et à tout autre corps constitué à Vanuatu sous réserve des modifications figurant au paragraphe suivant.

2) Les modifications sus-visées consistent en ce que :

a) sauf à l'article 82, les références faites au Ministre dans le présent texte désignent le ministre chargé des questions relatives à la fonction publique ;

b) les fonctions du conseil consultatif du travail sont exercées par la commission de la fonction publique ;

c) sauf à l'article 65, les pouvoirs et attributions de l'inspecteur général du travail sont dévolus au directeur de la fonction publique ;

d) les pouvoirs et attributions des inspecteurs du travail sont dévolus au directeur de la fonction publique ou à tout agent qu'il nomme à cet effet ;

e) les articles 67, 72, 73 et 74 ne sont pas applicables.

3) Les dispositions du présent texte ne sont pas applicables aux membres des forces armées, du corps de police et des services pénitenciers.

.../...24

Dérogations accordées par le Ministre.

77. Le Ministre peut par arrêté dispenser des dispositions du présent texte toute personne ou catégorie de personnes, toute autorité publique ou catégorie d'autorité publique, tout contrat de travail ou catégorie de contrats ; nul ne peut toutefois être dispensé de l'obligation de se conformer aux dispositions de l'article 7.

Infractions.

78. 1) Sauf ce qui est dit au paragraphe 2) ci-dessous, se rend coupable d'une infraction toute personne qui contrevient ou manque aux dispositions du présent texte, de toute ordonnance ou directive émanant de l'inspecteur général ou d'un inspecteur du travail agissant dans l'exercice des fonctions qui lui incombent en vertu du présent texte.

2) Se rend coupable d'une infraction toute personne qui :

a) contrevient aux dispositions de l'article 7 relatif au travail forcé ou obligatoire ou à celles du paragraphe 3) de l'article 16 relatif au paiement des salaires en boissons alcoolisées ou drogues nocives ;

b) entrave l'inspecteur général ou un inspecteur du travail dans l'exercice des fonctions qui lui incombent en vertu du présent texte ;

c) fait sciemment une fausse déclaration sur toute question devant faire l'objet d'une déclaration de sa part conformément au présent texte ;

d) enregistre ou permet que soit enregistrée dans les relevés devant être conservés par l'employeur toute mention qu'il sait être fausse ou trompeuse ;

Peine : 100.000 VATU ou emprisonnement d'une durée n'excédant pas trois ans, ou les deux peines à la fois.

Récidive.

79. Il y a récidive lors de chaque semaine durant laquelle se prolonge tout acte ou défaillance constituant une infraction aux dispositions du présent texte.

Dispositions transitoires.

80. Les dispositions du présent texte s'applique à tous les contrats de travail en cours au jour d'entrée en vigueur de cette loi ; en cas de contradiction ou d'incompatibilité entre les dispositions desdits contrats et celles du présent texte, les dispositions de la loi prévalent là ou existe la contradiction ou incompatibilité.

Abrogation.

81. Le Règlement Conjoint n° 11 de 1969 portant réglementation du travail aux Nouvelles-Hébrides est abrogé.

Entrée en vigueur.

82. La présente loi entrera en vigueur le jour fixé par arrêté du Ministre.

REPUBLIC OF VANUATU

THE AUDIT OF PUBLIC ACCOUNTS ACT NO. 6 OF 1983

Arrangement of Sections

1. Definition of "public money".

2. Appointment and term of office of the Auditor-General.

3. Staff of Auditor-General.

4. Estimates.

5. Delegation.

6. Duties of Auditor-General.

7. Powers of Auditor-General.

8. Test audits, defective vouchers.

9. Annual report by Auditor-General.

10. Auditor-General to report irregularities.

11. Special reports.

12. Improper retention of public money.

13. Powers of Auditor-General in relation to statutory corporations.

14. Inquiries and reports.

15. Repeal of section 23(3) and (4) of Public Finance Regulation 1980.

16. Commencement.

REPUBLIC OF VANUATU

THE AUDIT OF PUBLIC ACCOUNTS ACT No. 6 OF 1983

Assent : 24/4/83
Commencement : 30/5/83

An Act to provide for the auditing of public accounts, the powers and duties of the Auditor-General and for matters incidental thereto.

BE IT ENACTED by the President and Parliament as follows :-

DEFINITION OF "PUBLIC MONEY"

1. In this Act the expression "public money" means -

(a) all reserves or other moneys raised or received for the purposes of the Government; and

(b) any other moneys or funds held, whether temporarily or otherwise, by a public officer in his official capacity either alone or jointly with any other person whether a public officer or not.

APPOINTMENT AND TERM OF OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL

2. (1) There shall be an Auditor-General who shall be appointed by the Public Service Commission on its own initiative to exercise the functions appertaining to his office as provided by the Constitution and by the provisions of this Act.

(2) The Auditor-General shall hold office for a term of six years but may be removed for cause by resolution of Parliament at any time.

(3) Notwithstanding the provisions of subsections (1) and (2), the Auditor-General shall cease to hold office -

(a) on attaining the age of 65 years;

(b) on resignation in writing addressed to the Speaker of Parliament and the Public Service Commission.

(4) In the event of a temporary absence or incapacity of the Auditor-General the Public Service Commission may appoint a person temporarily to act in the office of Auditor-General.

(5) The provisions of the law relating to the public service shall apply in relation to the Auditor-General except where they are in conflict with the provisions of the Constitution or this Act.

STAFF OF AUDITOR-GENERAL

3. All appointments to, and transfers of members of, the staff of the Auditor-General shall be made by the Public Service Commission after consultation with the Auditor-General.

ESTIMATES

4. The Auditor-General shall annually prepare an estimate of the sums that will be required to be provided by Parliament for the payment of salaries, allowances and expenses of his office during the next ensuing financial year, and any supplementary estimates as and

.../2.

when the funds provided by Parliament are insufficient to enable him to fulfil the responsibilities of his office.

DELEGATION

5. (1) The Auditor-General may, either generally or as otherwise provided by the instrument of delegation, by writing under his hand, delegate to any member of his staff any of his powers under this Act, other than this power of delegation.

(2) A power so delegated, when exercised by the delegate, shall, for the purposes of this Act, be deemed to have been exercised by the Auditor-General.

(3) A delegation under this section shall not prevent the Auditor-General from the exercise of any power so delegated.

DUTIES OF AUDITOR-GENERAL

6. (1) The Auditor-General shall in such manner as he deems necessary, examine, inquire into and audit the accounts of all accounting officers.

(2) The Auditor-General shall satisfy himself -

(a) that the accounts have been faithfully and properly kept;

(b) that all reasonable precautions have been taken to safeguard the collection of public moneys and that the laws, directions or instructions relating thereto have been duly observed;

(c) that expenditure has been properly authorised and applied to the purposes for which funds were appropriated by Parliament, and has been otherwise properly accounted for; and that the regulations and procedures applied are sufficient to secure an effective control over expenditure, and that it has been incurred with due regard to economy and avoidance of waste and extravagance;

(d) that adequate stores regulations and procedures have been made to ensure the proper receipt, issue and custody of stores and other property of whatsoever nature, and that such regulations have been duly observed; and

(e) that the provisions of any law relating to moneys or stores subject to his audit have been in all respects complied with.

POWERS OF AUDITOR-GENERAL

7. (1) In the exercise of his duties under this Act, the Auditor-General may -

(a) call upon any public officer for any explanation and information he may require;

(b) authorise any public officer on his behalf to conduct any inquiry, examination or audit, and such officer shall report thereon to him;

Provided that any such authority shall be subject to the concurrence of the head of the department in which the officer concerned is employed;

.../3.

(c) without payment of any fee cause search to be made in and extracts taken from any book, document or record in any public office;

(d) examine all persons whom he may think fit to examine respecting the receipt or expenditure of money or the receipt or issue of any stores affected by the provisions of this Act and respecting all other matters and things whatsoever necessary for the due exercise of the duties and powers vested in him;

(e) lay before the Attorney-General a case in writing as to any question regarding the interpretation of any Act or regulation concerning the discharge of his duties, and the Attorney General shall give a written opinion on such case.

(2) In the exercise of his duties under this Act, the Auditor-General or any person duly authorised by him shall be entitled -

(a) to have access to all records, books, accounts, vouchers, documents, cash, stamps, securities, stores or other Government property under the control of any public officer;

(b) to send for and have the custody of any records, books, accounts, vouchers or documents under the control of any public officer, and to keep such records, books, accounts or documents for such time as he may require them.

(3) Any person examined under the provisions of paragraph (d) of subsection (1) who gives a false answer to any question put to him or makes a false statement on any matter knowing that answer or statement to be false or not knowing or believing it to be true shall be guilty of an offence.

Penalty : imprisonment for two years and fine of 200.000 vatu.

TEST AUDITS, DEFECTIVE VOUCHERS

8. (1) Notwithstanding the provisions of section 6, the Auditor-General may, after satisfying himself that the vouchers have been examined and certified as correct by an accounting officer, in his discretion and having regard to the character of the departmental examination, in any particular case admit the sums so certified in support of the charges to which they relate without further examination.

(2) Where a voucher has been lost or destroyed, or where an existing voucher is defective in any respect, the Auditor-General, if satisfied with the explanation given by the responsible officer or with other evidence of the transaction, may dispense with the production of a voucher, or in the case of a defective voucher, accept such voucher.

ANNUAL REPORT BY AUDITOR-GENERAL

9. (1) Within a period of eight months, after the close of each financial year or such longer period thereafter as the Parliament may by resolution appoint, the Auditor-General shall prepare and transmit to the Speaker of Parliament and to the Council of Ministers, a report upon his examination and audit of all accounts and statements received by him in pursuance of section 23 of the Public Finance Regulation 1980, together with certified copies of such accounts and statements.

.../4.

(2) The Speaker of Parliament shall lay the report of the Auditor-General together with certified copies of accounts and statements referred to in subsection (1) before Parliament within 30 days of their receipt by him or, if Parliament is not then in session within 14 days after the commencement of the first sitting of its next meeting.

AUDITOR-GENERAL TO REPORT IRREGULARITIES

10. Every report by the Auditor-General under section 9 shall call attention to anything that he considers to be of significance and of a nature that should be brought to the attention of the Parliament and the Council of Ministers, including any cases in which he has observed that -

(a) accounts have not been faithfully and properly maintained or public money has not been fully accounted for or paid, where so required by law, into the Revenue Fund;

(b) essential records have not been maintained or the rules and procedures applied have been insufficient to safeguard and control public property, to secure an effective check on the assessment, collection and proper allocation of the revenue and to ensure that expenditures have been made only as authorized;

(c) money has been expended other than for purposes for which it was appropriated by Parliament;

(d) money has been expended without due regard to economy or efficiency; or

(e) satisfactory procedures have not been established to measure and report the effectiveness of programmes where such procedures could appropriately and reasonably be implemented.

SPECIAL REPORTS

11. (1) The Auditor-General may, at any time if he considers it desirable, make and transmit to the Speaker of Parliament and the Council of Ministers, a special report on any matter of pressing importance or urgency that, in his opinion, should not be deferred until the presentation of his annual report.

(2) The Speaker of Parliament shall lay such report before Parliament forthwith after his receipt of the same, or if Parliament is not then sitting, on the first day of next thereafter that the Parliament is sitting.

IMPROPER RETENTION OF PUBLIC MONEY

12. Whenever it appears to the Auditor-General that any public money has been improperly retained by any person, he shall forthwith report the circumstances to the Minister responsible for finance.

POWERS OF AUDITOR-GENERAL IN RELATION TO STATUTORY CORPORATIONS

13. (1) Without prejudice to the provisions of any law relating to the audit of accounts of any statutory corporation, the powers of the Auditor-General under sections 7 and 8 shall apply in relation to the audit of accounts of every statutory corporation in a like manner as they apply to the audit of public moneys under this Act.

(2) In subsection (1) "statutory corporation" means any local government council, municipal council or any other body set up by an Act of Parliament.

.../5.

INQUIRIES AND REPORTS

14. The Auditor-General may, if in his opinion such an assignment does not interfere with his primary responsibilities under the Constitution or this Act, whenever requested by the Prime Minister to do so, inquire into and report on any matter relating to the financial affairs of Vanuatu or to public property or inquire into and report on any person or organisation that has received financial aid from the Government or in respect of which financial aid from the Government is sought.

REPEAL OF SECTION 23(3) AND (4) OF PUBLIC FINANCE REGULATION 1980

15. Subsections (3) and (4) of section 23 of the Public Finance Regulation 1980 are repealed.

COMMENCEMENT

16. This Act shall come into operation on such date as the Prime Minister shall by order appoint.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N° 6 DE 1983 SUR LA VERIFICATION DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE

Sommaire

1. Définition de "fonds publics".
2. Nomination et attributions du contrôleur général des comptes.
3. Personnel du contrôleur général.
4. Prévisions budgétaires.
5. Délégations de pouvoirs.
6. Fonctions du contrôleur général.
7. Pouvoirs du contrôleur général.
8. Vérifications - témoins, bordereaux défectueux.
9. Rapport annuel du contrôleur général.
10. Rapport du contrôleur général sur les irrégularités.
11. Rapports spéciaux.
12. Défaut de remise de fonds publics.
13. Pouvoirs du contrôleur général en matière d'organismes statutaires.
14. Enquêtes et rapports.
15. Abrogation des paragraphes 3) et 4 de l'article 23 du Règlement de 1980 sur les Finances publiques.
16. Entrée en vigueur.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N° 6 DE 1983

SUR LA VERIFICATION DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE

Promulguée: 24.4.83
Entrée en vigueur: 30.5.83

Fixant les modalités de la vérification de la comptabilité publique les pouvoirs et les attributions du Contrôleur général des Comptes ainsi que les matières afférentes.

Le président de la République et le Parlement promulguent le texte suivant :

DEFINITION DE "FONDS PUBLICS".

1. Dans la présente Loi, l'expression "fonds publics" signifie :

a) toutes réserves et autres sommes d'argent perçues ou reçues au nom de l'Etat ;

b) toute autre somme d'argent ou fonds détenus, temporairement ou non, par un agent de l'Etat en sa capacité officielle, soit individuellement, soit en association avec toute autre personne qu'elle soit ou non un agent de l'Etat.

NOMINATION ET ATTRIBUTIONS DU CONTROLEUR GENERAL DES COMPTES.

2. 1) Il est institué par les présentes la charge de Contrôleur général des Comptes dont le titulaire, nommé à l'initiative de la Commission de la fonction publique, exerce les fonctions afférentes à ladite charge en vertu des dispositions de la Constitution et la présente Loi.

2) Le Contrôleur général est nommé pour dix ans mais peut être révoqué à tout moment par décision du Parlement pour motif valable.

3) Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2), le Contrôleur général cesse d'exercer les fonctions de sa charge

a) à l'âge de 65 ans ;

b) en conséquence de sa démission adressée par écrit au président du Parlement et à la Commission de la fonction publique.

4) La Commission de la Fonction publique fixe le traitement du Contrôleur général ; le montant en est financé par le Compte général du Trésor et ne peut être réduit pendant la durée du mandat.

5) En l'absence, temporaire ou en cas d'incapacité du Contrôleur général la Commission de la fonction publique peut nommer temporairement un Contrôleur général par interim.

.../...2

6) Les dispositions de la loi sur la fonction publique s'appliquent au Contrôleur général sauf si elles sont incompatibles avec les dispositions de la Constitution ou de la présente Loi.

PERSONNEL DU CONTROLEUR GENERAL.

3. La Commission de la Fonction publique nomme et transfère tous les membres du personnel du Contrôleur général, sur consultation de ce dernier.

PREVISIONS BUDGETAIRES.

4. Le Contrôleur général prépare chaque année les prévisions budgétaires à soumettre au Parlement pour le paiement des frais de traitements, d'allocations et de fonctionnement de son Service pour l'année financière suivante, ainsi que tout budjet supplémentaire requis lorsque les fonds accordés par le Parlement ne lui permettent pas d'assumer pleinement les responsabilités de sa charge.

DELEGATIONS DE POUVOIRS.

5. 1) Le Contrôleur général peut de façon générale, ou selon toute modalité stipulée dans l'instrument de délégation revêtu de sa signature, déléguer à tout membre de son personnel l'un des pouvoirs dont il est investi en vertu de la présente Loi, à l'exception du présent pouvoir de délégation.

2) Lorsque le délégué exerce un tel pouvoir, ce pouvoir est réputé, aux fins d'application de la présente Loi, exercé par le Contrôle général.

3) Aux termes du présent article, tout pouvoir est délégué sans préjudice de l'exercice du même pouvoir par le Contrôleur général.

FONCTIONS DU CONTROLEUR GENERAL.

6. 1) Le Contrôleur général, analyse et vérifie la comptabilité de tous les agents comptables, selon les modalités qu'il juge nécessaires.

2) Le Contrôleur général s'assure

a) que la comptabilité a été tenue fidèlement selon les règles de l'art ;

b) que toutes précautions possibles ont été prises pour protéger le recouvrement des fonds publics et que les lois, directives ou instructions y afférentes ont été dûment observées ;

c) que les dépenses ont été autorisées comme il convient et effectuées aux fins auxquelles le Parlement les a affectées, pièces justificatives à l'appui, que les règlements et procédures appliqués permettent d'assurer le contrôle effectif des dépenses, et qu'elles ont été effectuées avec le souci de l'économie en évitant le gaspillage et l'extravagance;

.../...3

d) que des instructions et procédures appropriées régissent la réception, la livraison et la garde des fournitures et biens de toute nature et que ces instructions sont dûment observées ;

e) que les dispositions de toute loi relative aux fonds ou approvisionnements soumis à sa vérification ont été strictement observées.

POUVOIRS DU CONTROLEUR GENERAL.

7. 1) Dans l'exercice de ses fonctions, aux termes de la présente Loi, le Contrôleur général peut :

a) convoquer tout agent de l'Etat en vue d'obtenir des explications ou des informations ;

b) autoriser tout agent de l'Etat à mener en son nom tout enquête inspection ou vérification et à lui en faire rapport,

Sous réserve de l'approbation du chef de service dans lequel l'agent concerné est employé ;

c) faire exécuter des recherches dans tout livre, documentation ou registre d'un service public et en obtenir des extraits sans paiement de droits ;

d) interroger à sa discrétion toute personne relativement à toute dépenses monétaire ou à la réception ou livraison de tout approvisionnement relevant des dispositions de la présente Loi, et en regard de toute autre matière et objet qu'il juge nécessaire au plein exercice de ses fonctions et des pouvoirs dont il est investi ;

e) soumettre par écrit à l'Attorney général tout cas relevant de l'interprétation de toute Loi ou règlement relatif à l'exercice de ses fonctions, l'Attorney général devant formuler son opinion par écrit.

2) Dans l'exercice de ses fonctions aux termes de la présente Loi, le Contrôleur général ou tout agent autorisé par lui est habilité à :

a) consulter tous les registres, livres, comptes, bordereaux, documents encaisses, timbres, titres, fournitures ou autre bien public en charge d'un agent de l'Etat ;

b) se faire remettre et conserver tout registre, livre, compte, bordereau ou document en charge d'un agent de l'Etat et garder lesdites pièces comptables aussi longtemps qu'il est nécessaire.

3) Toute personne interrogée en vertu des dispositions de l'alinéa d) du paragraphe 1) donnant une réponse inexacte ou encore faisant, en connaissance de cause ou sans fondement une fausse déclaration en toute matière, se rend coupable d'une infraction.

Peine : emprisonnement de deux ans et amende de 200.000 Vatu.

.../...4

VERIFICATIONS - TEMOINS, BORDEREAUX DEFECTUEUX.

8. 1) Nonobstant les dispositions de l'article 6, le Contrôleur général, après s'être assuré que les bordereaux ont été examinés et certifiés exacts par un comptable peut, à sa discrétion et en tenant compte des limites d'une vérification au niveau d'un service, admettre dans un cas particulier et sans autre inspection, les sommes certifiées comme pièces à l'appui des dépenses déclarées.

2) Lorsqu'un bordereau a été perdu ou détruit ou bien lorsqu'un bordereau existant est défectueux, le Contrôleur général peut, s'il est satisfait des explications fournies par l'agent responsable ou de toute autre preuve de la transaction, ne pas exiger la production du bordereau ou accepter un bordereau défectueux.

RAPPORT ANNUEL DU CONTROLEUR GENERAL.

9. 1) Dans un délai de huit mois suivant la clôture de chaque année financière, ou un délai plus long fixé par délibération du Parlement, le Contrôleur général doit préparer et remettre au président du parlement et au Conseil des ministres un rapport sur l'inspection et la vérification de tous les comptes et états qui lui ont été soumis en application de l'article 23 du Règlement de 1980 sur les Finances publiques, accompagné des copies certifiées conformes desdits comptes et états.

2) Le président du parlement présente au parlement le rapport au Contrôleur général accompagné des copies certifiées conformes des comptes et des états mentionnés au paragraphe 1) dans un délai de 30 jours à compter de sa réception ou encore, dans le cas où le parlement ne siège pas, dans un délai de 14 jours après la première séance de la prochaine étape sessionnelle.

RAPPORT DU CONTROLEUR GENERAL SUR LES IRREGULARITES.

10. Tout rapport établi par le Contrôleur général, aux termes de l'article 9, doit faire apparaître clairement tout élément important nécessitant l'attention du parlement ou du conseil des ministres, y compris les cas où :

a) la comptabilité n'a pas été tenue fidèlement et selon les règles de l'art ou bien les fonds publics n'ont pas été en totalité comptabilisés ou versés au compte général du Trésor, comme le prévoit la loi ;

b) les registres essentiels n'ont pas été tenus, les règles et procédures appliquées se sont révélées insuffisantes pour protéger et contrôler les biens publics, pour assurer un contrôle effectif de l'assiette, du recouvrement et de l'affectation adéquate des recettes ainsi que pour limiter les dépenses aux prévisions approuvées ;

c) l'argent a été dépensé à d'autres fins que les affectations votées par le parlement ;

.../...5

d) l'argent a été dépensé sans souci de l'économie et de l'efficacité ;

e) les procédures nécessaires n'ont pas été instituées pour juger de l'efficacité de programmes alors qu'il aurait été opportun et possible de le faire.

RAPPORTS SPECIAUX.

11. 1) Le Contrôleur peut, à tout moment, remettre au président du parlement et au Conseil des ministres, un rapport spécial sur toute question d'extrême importance ou urgente qu'il ne juge pas passible de différer jusqu'à la soumission de son rapport annuel.

2) Le président du parlement présente ce rapport au parlement dès sa réception, ou, si le parlement ne siège pas, le premier jour de la prochaine étape sessionnelle.

DEFAUT DE REMISE DE FONDS PUBLICS.

12. Lorsque le Contrôleur général constate que des fonds publics ont été détenus à tort par toute personne, il doit immédiatement adresser un rapport au Ministre des Finances sur les circonstances de cette irrégularité.

POUVOIRS DU CONTROLEUR GENERAL EN MATIERE D'ORGANISMES STATUTAIRES.

13. 1) Sans préjudice des dispositions de toute loi portant sur la vérification des comptes de tout organisme statutaire, les pouvoirs dont le Contrôleur général est investi aux termes des articles 7 et 8 s'exercent en matière de vérification des comptes de tout organisme statutaire selon les modalités applicables au contrôle des fonds publics en vertu de la présente Loi.

2) Dans le paragraphe 1) "organisme statutaire" signifie tout conseil provincial, conseil municipal ou tout autre organisme institué par une loi du parlement.

ENQUETES ET RAPPORTS.

14. Sur demande du premier ministre, le Contrôleur général peut, dans la mesure où il estime qu'une telle attribution n'empiète pas sur ses responsabilités premières en vertu de la Constitution ou de la présente Loi, enquêter et établir un rapport sur toute matière connexe aux affaires financières de Vanuatu ou aux biens publics, ou encore enquêter et établir un rapport sur toute personne ou organisme ayant reçu une subvention de l'Etat ou sollicitant une aide de l'Etat.

ABROGATION DES PARAGRAPHES 3) ET 4) DE L'ARTICLE 23 DU REGLEMENT DE 1980 SUR LES FINANCES PUBLIQUES.

15. Les paragraphes 3) et 4) de l'article 23 du Règlement de 1980 sur les Finances publiques sont abrogés.

ENTREE EN VIGUEUR.

16. La présente Loi entrera en vigueur à la date fixée par le premier ministre.

REPUBLIC OF VANUATU

THE ISLAND COURTS ACT No. 10 OF 1983

Arrangement of Sections

1. Establishment of island courts.
2. Supervising magistrate.
3. Constitution of island courts.
4. Clerks of courts.
5. Sittings.
6. Jurisdiction.
7. Criminal jurisdiction.
8. Civil jurisdiction.
9. Joint sittings.
10. Application of customary law.
11. Limitation on penalties.
12. Limitation on amount of judgments.
13. Power of court in civil proceedings.
14. Confirmation of sentence of imprisonment.
15. Power of court on conviction.
16. Community work.
17. Compensation to aggrieved person.
18. Non payment of fine etc.
19. Failure to obey order of court.
20. Enforcement.
21. Revision.
22. Appeals.
23. Power of court on appeal.
24. Disposal of fines.
25. Evidence.
26. Disqualification.
27. Representation.
28. Records.
29. Rules.
30. Repeal.
31. Commencement.

REPUBLIC OF VANUATU

THE ISLAND COURTS ACT No. 10 OF 1983

Assent : 20/4/83
Commencement: 30/5/83

To provide for island courts for the Republic.

BE IT ENACTED by the President and Parliament as follows :-

ESTABLISHMENT OF ISLAND COURTS

1. (1) The Chief Justice by warrant under his hand may establish throughout Vanuatu such island courts as he shall think fit which shall exercise within such limits as may be defined by such warrant the jurisdiction therein defined and such jurisdiction as may be conferred by this or any other Act on island courts generally.

(2) The Chief Justice may at any time suspend, cancel or vary any warrant establishing an island court or defining the jurisdiction of any such court or the limits within which such jurisdiction may be exercised.

SUPERVISING MAGISTRATE

2. (1) As soon as practicable after an island court has been established, the Chief Justice shall nominate a magistrate to be the supervising magistrate for that island court.

(2) Subject to the provisions of this Act a supervising magistrate shall have such powers, functions and duties in respect of an island court as the Chief Justice may prescribe.

CONSTITUTION OF ISLAND COURTS

3. (1) The President of the Republic acting in accordance with the advice of the Judicial Service Commission shall appoint not less than three justices knowledgeable in custom for each island court at least one of whom shall be a custom chief residing within the territorial jurisdiction of the court.

(2) A person may be appointed a justice for more than one island court.

(3) A justice shall be paid such allowances as the Chief Justice may determine.

(4) An island court shall be properly constituted when three justices nominated by the clerk are sitting.

CLERKS OF COURTS

4. (1) The Chief Justice acting in accordance with the advice of the Judicial Service Commission shall appoint a clerk and such deputy clerks for each island court as necessary.

(2) The clerk or deputy clerk shall keep proper minutes and records of all proceedings of the court and shall keep such registers and furnish such returns as the Chief Justice may from time to time direct.

(3) The Clerk or deputy clerk shall be responsible for the collection of all fees and fines imposed by the court.

.../2.

SITTINGS

5. An island court may hold sittings at any place within its territorial jurisdiction and at any date.

JURISDICTION

6. Every island court shall have full jurisdiction to the extent set forth in its warrant and subject to the provisions of this Act, over causes and matters in which all the parties are resident or being within the territorial jurisdiction of the court.

CRIMINAL JURISDICTION

7. The criminal jurisdiction of an island court shall extend, subject to the provisions of this Act, to the hearing, trial and determination of all criminal charges and matters in which any person is accused of having wholly or in part within the territorial jurisdiction of the court, committed or participated in the commission of the offence.

CIVIL JURISDICTION

8. The civil jurisdiction of an island court shall extend, subject to the provisions of this Act, to the hearing, trial and determination of all civil matters in which the defendant is ordinarily resident within the territorial jurisdiction of the court or within which the cause of action shall have arisen provided that civil proceedings relating to land shall be taken in the island court within the territorial jurisdiction of which the land is situated.

JOINT SITTINGS

9. (1) Where the subject matter of a civil action extends to the territorial jurisdiction of more than one island court, the supervising magistrate of the island court shall direct that a joint sitting of both island courts be held to deal with the action.

(2) A joint sitting shall consist of 2 justices from each court.

(3) The provisions of this Act shall apply to the joint sitting as though it were sitting as a single island court.

.../3.

APPLICATION OF CUSTOMARY LAW

10. Subject to the provisions of this Act an island court shall administer the customary law prevailing within the territorial jurisdiction of the court so far as the same is not in conflict with any written law and is not contrary to justice, morality and good order.

LIMITATION ON PENALTIES

11. In the exercise of its criminal jurisdiction, an island court shall not impose a fine in excess of VT 24,000 or impose a sentence of imprisonment in excess of six months.

LIMITATION ON AMOUNT OF JUDGMENTS

12. In the exercise of its civil jurisdiction an island court shall not award compensation or damages in excess of VT 50,000.

POWER OF COURT IN CIVIL PROCEEDINGS

13. In civil proceedings an island court in addition to any other powers it may have may make any or a combination of the following orders:

(a) an order for the payment of money by way of compensation, costs or otherwise;

(b) an order for the restitution of property;

(c) an order authorizing the use or occupation of the land by one of the parties to the dispute for such purposes and subject to such conditions as are set out in the order;

(d) an order prohibiting, where appropriate, the use or occupation of the land by any one of the parties to the dispute;

(e) an order restraining the other party to the dispute from interfering with the authorized use or occupation.

CONFIRMATION OF SENTENCE OF IMPRISONMENT

14. (1) Where an island court sentences a person to imprisonment for any period exceeding fourteen days, such sentence shall not be carried out until it is confirmed by the magistrate having supervisory jurisdiction over that court.

(2) The term of imprisonment of such person shall commence on the day on which he is taken into custody in pursuance of the confirmation of the sentence as aforesaid.

(3) A person sentenced by an island court to a term of imprisonment shall be detained in a prison established under Joint Regulation No. 6 of 1945.

.../4.

POWER OF COURT ON CONVICTION

15. An island court by whose conviction any fine is adjudged to be paid may do all or any of the following things :

(a) order the payment of the fine in goods to a value not exceeding the fine;

(b) order imprisonment unless the fine be paid forthwith;

(c) allow time for payment of the said fine;

(d) direct payment of the said fine to be made by instalment; and

(e) in default of the payment of any fine or any instalment of the same when due, may order that the defendant be imprisoned.

COMMUNITY WORK

16. (1) Notwithstanding the provision of this Act or any other written law to the contrary where an island court sentences a person to a term of imprisonment of two months or less the court may as an alternative to such person undergoing imprisonment order such person to perform specified work or work of a specified kind for community purposes for a period of eight hours a day, six days a week in such manner and subject to such conditions as to supervision or otherwise as the court may specify in the order.

(2) Any person undergoing community work who absents himself from such work without lawful excuse when he should be engaged thereat shall be guilty of an offence and shall on conviction before an island court be liable to a term of imprisonment not exceeding one month.

COMPENSATION TO AGGRIEVED PERSON

17. An island court may direct any fine, or such part thereof as it deems fit, to be paid to the person injured or aggrieved by the act or omission in respect of which the fine has been imposed on condition that such person, if he shall accept the same, shall not have or maintain any action for the recovery of damages for the loss or injury sustained by him by reason of such act or omission.

NON PAYMENT OF FINE ETC.

18. Any person who fails without reasonable cause (the burden of proof of which is on him) to obey an order of an island court for the payment of compensation, damages or a fine shall be guilty of an offence and shall be liable to imprisonment for a period not exceeding one week for each VT 1,000 or part of VT 1,000 unpaid or where compensation or damages is ordered otherwise than in money, for each VT 1,000 or part of VT 1,000 of the value of the compensation or damages not rendered.

FAILURE TO OBEY ORDER OF COURT

19. Any person who fails, without reasonable cause (the burden of proof of which is on him) to obey an order of or a summons to attend before, an island court shall be guilty of an offence and shall be liable to a fine not exceeding VT 24,000 or imprisonment not exceeding 6 months or to both.

.../5.

ENFORCEMENT

20. Any person who :

(a) wilfully interrupts, interferes with or disturbs the proceedings of an island court; or

(b) wilfully obstructs a justice, clerk or other person in the execution of his duty,

shall be guilty of an offence and shall be liable to a fine not exceeding VT 10,000 or imprisonment not exceeding 3 months or both.

REVISION

21. (1) The supervising magistrate of an island court shall at all times have access to the island courts in his jurisdiction and to the records of such courts.

(2) Subject to subsection (3), on the application of any person or on his own motion such supervising magistrate may :

(a) revise any of the proceedings of an island court, whether civil or criminal, and may make such order or pass such sentence therein as the island court could itself have made or passed; provided that no sentence of fine or imprisonment shall be increased without first giving the accused an opportunity to be heard; and provided further that if any such sentence shall be increased upon revision by the magistrate, there shall be an appeal from the order of the magistrate to the Supreme Court which may reduce, remit or increase any such sentence;

(b) order any case to be retried either before the same court or before any other island court of competent jurisdiction for which he is the supervising magistrate or may at any stage of the proceedings, either before or after judgment has been delivered transfer any case for hearing before him.

(3) The supervising magistrate shall not have jurisdiction to review any proceedings or case of an island court where the same concerns a dispute as to ownership of land.

APPEALS

22. (1) Any person aggrieved by an order or decision of an island court may within thirty days from the date of such order or decision appeal therefrom to :

(a) the Supreme Court, in all matters concerning disputes as to ownership of land;

(b) the competent magistrates' court in all other matters.

(2) The court hearing an appeal against a decision of an island court shall appoint two or more assessors knowledgeable in custom to sit with the court.

(3) The court hearing the appeal shall consider the records (if any) relevant to the decision and receive such evidence (if any) and make such inquiries (if any) as it thinks fit.

(4) An appeal made to the Supreme Court under subsection (1)(a) shall be final and no appeal shall lie therefrom to the court of appeal.

.../6.

(5) Notwithstanding the thirty day period specified in subsection (1) the Supreme Court or the magistrates court, as the case may be, may on application by an appellant grant an extension of such period provided the application therefor is made within sixty days from the date of the order or decision appealed against.

POWER OF COURT ON APPEAL

23. (1) The court in the exercise of appellate jurisdiction in any cause or matter under section 22 of this Act may -

(a) make any such order or pass any such sentence as the island court could have made or passed in such cause or matter;

(b) order that any such cause or matter be reheard before the same court or before any other island court.

DISPOSAL OF FINES

24. Subject to the provisions of this Act, a fine imposed by an island court shall be paid to the Government.

EVIDENCE

25. In any proceedings before it, an island court shall not apply technical rules of evidence but shall admit and consider such information as is available.

DISQUALIFICATION

26. If a justice or an assessor has any personal interest or bias in any proceedings he shall be disqualified from hearing the same.

REPRESENTATION

27. No legal practitioner shall be entitled to take any part in the proceedings of an island court.

RECORDS

28. (1) So far as practicable an island court shall keep a record of its proceedings in the prescribed form.

(2) Such record of proceedings shall be certified as correct by the island court clerk, and when so certified is prima facie evidence of the matters set out in it.

RULES

29. The Chief Justice may make rules governing the procedure and practice of island courts and generally for the effectual exercise of jurisdiction by such courts and may by such rules prescribe the fees payable in such courts, and may prescribe all matters which by this Act are required or permitted to be prescribed or which are necessary or convenient to be prescribed for carrying out or giving effect to this Act.

.../7.

REPEAL

30. Save and excepting section 1(3), which is amended by substituting the words 'Judicial Committee' for 'Judicial Commission' in line 1 thereof, the remainder of part 1 sections 1-15 of the Courts Regulation Joint Regulation No. 30 of 1980 is repealed and the words 'the village and island courts' appearing in section 45 thereof are deleted.

COMMENCEMENT

31. This Act shall come into force on such day as the Minister may by order appoint.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N°10 DE 1983 RELATIVE AUX TRIBUNAUX D'ILES

Sommaire

1. Institution des Tribunaux d'îles
2. Magistrat responsable
3. Constitution des Tribunaux d'îles
4. Greffiers des Tribunaux
5. Audiences
6. Compétence
7. Compétence en matière pénale
8. Compétence en matière civile
9. Audiences conjointes
10. Application du droit coutumier
11. Limitation des peines
12. Limitation du quantum des décisions
13. Pouvoirs du Tribunal en matière civile
14. Confirmation des peines d'emprisonnement
15. Pouvoirs du Tribunal en cas de condamnation
16. Travail d'intérêt général
17. Indemnisation des parties lésées
18. Défaut de paiement des amendes etc...
19. Non observation des décisions d'un Tribunal
20. Police d'audience
21. Révision
22. Appels
23. Pouvoirs des juridictions d'appel
24. Paiement des amendes
25. Preuves
26. Incompétence
27. Représentation en justice
28. Notes d'audience
29. Règlement de procédure
30. Abrogation
31. Entrée en vigueur

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N° 10 DE 1983 RELATIVE AUX TRIBUNAUX D'ILES

Promulguée: 24.4.83

Entrée en vigueur: 30.5.83

Instituant les Tribunaux d'îles de la République.

Le président de la République et le Parlement promulguent le texte suivant :

INSTITUTION DES TRIBUNAUX D'ILES

1. 1) Par arrêté signé de sa main, le président de la Cour Suprême peut instituer dans la République les Tribunaux d'îles qu'il estime nécessaires ; il définit leur compétence qui s'exerce dans les limites fixées audit arrêté et dans le cadre des compétences conférées aux Tribunaux d'îles par le présent texte ou par toute loi connexe.

2) Le président de la Cour Suprême peut à tout moment suspendre, annuler ou modifier un arrêté instituant un Tribunal d'île ou définissant sa compétence ou les limit dans lesquelles elle s'exerce.

MAGISTRAT RESPONSABLE

2. 1) Dans les meilleurs délais suivant l'institution d'un Tribunal d'île, le président de la Cour Suprême désigne le magistrat qui en est responsable.

2) Sous réserve des dispositions du présent texte, le magistrat responsable d'un Tribunal d'île exerce à son égard les pouvoirs, fonctions et attributions définis par le président de la Cour Suprême.

CONSTITUTION DES TRIBUNAUX D'ILES

3. 1) Sur avis de la commission de la magistrature, le président de la République nomme au moins trois juges pour chaque Tribunal d'île ;l'un d'entre eux au moins est un chef, compétent en matière de coutume, qui réside dans le ressort territorial du Tribunal.

.../...2

2) Une personne peut être nommée en qualité de juge auprès de plusieurs Tribunaux d'îles.

3) Les juges perçoivent les indemnités fixées par le président de la Cour Suprême.

4) Un Tribunal d'île est valablement constitué lorsqu'il se compose de trois juges, désignés par le greffier et siégeant collégialement.

GREFFIERS DES TRIBUNAUX

4. 1) Sur avis de la commission de la magistrature, le président de la Cour Suprême nomme le greffier de chaque Tribunal d'île et lui adjoint les suppléants nécessaire

2) Le greffier ou son suppléant tient les minutes et les notes relatives aux affaires dont est saisi le Tribunal il tient les registres et établit les rapports pouvant être requis de façon ponctuelle par le président de la Cour Suprême.

3) Le greffier ou son suppléant est responsable du recouvrement des amendes et frais de justice imposés par le Tribunal.

AUDIENCES

5. Les audiences d'un Tribunal d'île peuvent se tenir en tout point de son ressort territorial et à toute date.

COMPETENCE

6. Sous réserve des dispositions du présent texte et des limites fixées à l'arrêté qui l'a institué, un Tribunal d'île a pleine et entière compétence pour connaître de toutes les causes ou affaires à l'égard desquelles toutes les parties intéressées résident dans l'étendue de son ressort ou dont l'objet se situe dans ledit ressort.

.../...3

COMPETENCE EN MATIERE PENALE

7. Sous réserve des dispositions du présent texte, un Tribunal d'île a compétence en matière pénale pour connaître de toutes affaires ou inculpations au titre desquelles une personne est accusée d'avoir commis ou participé à une infraction survenue en totalité ou en partie dans l'étendue du ressort de ce tribunal.

COMPETENCE EN MATIERE CIVILE

8. Sous réserve des dispositions du présent texte, un Tribunal d'île a compétence en matière civile pour connaître de toutes les actions à l'égard desquelles le défendeur a sa résidence habituelle dans le ressort territorial du Tribunal ou pour lesquelles l'objet du litige est survenu dans ce ressort ; toutefois, les actions en matière foncière sont instituées devant le Tribunal d'île dont le ressort comprend les terres en litige.

AUDIENCES CONJOINTES

9. 1) Lorsque l'objet d'une action civile se situe dans le ressort territorial de deux Tribunaux d'îles, le magistrat responsable ordonne une audience conjointe de la cause par les deux Tribunaux d'îles compétents.

2) Une audience conjointe se tient en présence d'au moins deux juges de chaque Tribunal d'île compétent, qui siègent collégialement.

3) Les dispositions du préaent texte s'appliquent aux audiences conjointes au même titre qu'à celles d'un Tribunal d'île siégeant seul.

APPLICATION DU DROIT COUTUMIER

10. Sous réserve des dispositions du présent texte, un Tribunal d'île applique le droit coutumier prédominant dans l'étendue de son ressort, dans la mesure où il

.../...4

n'est pas incompatible avec la loi écrite ni contraire à la justice, à la moralité et à l'ordre public.

LIMITATION DES PEINES

11. En matière pénale, un Tribunal d'île ne peut imposer de peines d'amende excédant 24,000 vatu ou de peines d'emprisonnement excédant six mois.

LIMITATION DU QUANTUM DES DECISIONS

12. En matière civile, un Tribunal d'île ne peut allouer d'indemnisation ou de dommages-intérêts excédant 50.000 vatu.

POUVOIRS DU TRIBUNAL EN MATIERE CIVILE

13. Outre les pouvoirs qu'il détient, un Tribunal d'île peut, en matière civile, rendre l'une ou plusieurs des décisions suivantes :

a) ordonner le paiement d'une somme d'argent au titre d'indemnisation, de remboursement de frais ou autre

b) ordonner la restitution de biens ;

c) autoriser l'une des parties à la cause à occuper des terres ou à en jouir, aux fins et dans les conditions fixées par la décision ;

d) interdire à toute partie à la cause d'occuper des terres ou d'en jouir, s'il le juge opportun ;

e) ordonner à l'autre partie en cause de ne pas trouble l'occupation ou la jouissance autorisée comme il est dit ci-dessus.

CONFIRMATION DES PEINES D'EMPRISONNEMENT

14. 1) Lorsqu'un Tribunal d'île condamne un accusé à une peine d'emprisonnement excédant quatorze jours, la peine n'est exécutée qu'une fois confirmée par le magistrat responsable de ce Tribunal.

2) La durée de l'emprisonnement court à compter du jour où l'accusé est écroué à la suite de la confirmation de peine, rendue dans les circonstances définies ci-dessus.

3) L'accusé condamné à une peine d'emprisonnement par un Tribunal d'île est détenu dans une prison établie en vertu du Règlement conjoint N° 6 de 1945.

POUVOIRS DU TRIBUNAL EN CAS DE CONDAMNATION

15. Un Tribunal d'île ayant prononcé un jugement condamnant au paiement d'une somme d'ergent peut rendre l'une ou plusieurs des décisions suivantes :

a) ordonner que la valeur de l'amende soit payée en nature ;

b) ordonner une peine d'emprisonnement, pour le cas où la somme d'argent n'est pas acquittée sur-le-champ ;

c) accorder un délai de paiement ;

d) autoriser le règlement échelonné de ladite somme, et

e) ordonner la contrainte par corps en cas de défaut de paiement de l'amende ou de l'un de ses versements.

TRAVAIL D'INTERET GENERAL

16. 1) Nonobstant toutes dispositions contraires contenues au présent texte et dans la loi écrite, un Tribunal ayant prononcé une peine d'emprisonnement n'excédant pas deux mois peut y substituer un travail d'intérêt général dont il définit l'objet ou la nature ; l'accusé exécute le travail prescrit pendant huit heures par jour et six jours par semaine, de la manière et dans les conditions de surveillance ou autres que le Tribunal stipule dans sa décision.

2) Toute personne assujettie à un travail d'intérêt général qui s'en absente sans motif légal se rend coupable d'une infraction et devient passible, après établissement de sa culpabilité devant un Tribunal d'île, d'une peine d'emprisonnement n'excédant pas un mois.

INDEMNISATION DES PARTIES LESEES

17. Un Tribunal d'île peut, s'il le juge opportun, ordonner qu'une amende soit versée, en totalité ou en partie, à la personne lésée ou ayant subi préjudice du fait de l'acte ou acte par omission au titre duquel l'amende a été imposée ; toutefois, la partie lésée qui accepte cette indemnisation doit abandonner toute action en recouvrement de dommages-intérêts au titre de la perte ou du préjudice subi en raison de l'acte susdit.

DEFAUT DE PAIEMENT DES AMENDES ETC...

18. Toute personne qui manque, sans justification valable (dont la charge de la preuve lui incombe), de se conformer à une décision d'un Tribunal d'île la condamnant au paiement d'une indemnisation, de dommages-intérêts ou d'une amende se rend coupable d'une infraction et s'expose à un emprisonnement n'excédant pas une semaine au titre de chaque 1 000 Vt, ou moins, impayés ou au titre de chaque 1 000 Vt, ou moins, de la valeur de l'indemnisation ou des dommages-intérêts non-acquittés lorsque le règlement est effectué en nature.

NON OBSERVATION DES DECISIONS D'UN TRIBUNAL

19. Toute personne qui manque, sans justification valable (dont la charge de la preuve lui incombe), de se conformer à une décision d'un Tribunal d'île ou à toute citation à comparaître qui en émane, se rend coupable d'une infraction et s'expose à ce titre à une peine d'amende n'excédant pas 24.000 vatu ou à une peine d'emprisonnement n'excédant pas six mois ou aux deux peines à la fois.

POLICE D'AUDIENCE

20. Toute personne qui :

a) interrompt, gêne ou dérange volontairement les audiences d'un Tribunal d'île ou

b) entrave volontairement un juge, un greffier ou toute autre personne dans l'exécution des fonctions qui qui incombent,se rend coupable d'une infraction et s'expose à ce titre à une peine d'amende n'excédant pas 10.000 vatu ou à une peine d'emprisonnement n'excédant pas trois mois ou aux deux peines à la fois.

REVISION

21. 1) Le magistrat responsable peut à tout moment visiter les Tribunaux d'îles situés dans l'étendue de son ressort et avoir accès à leurs dossiers.

2) Sur requête présentée par un tiers ou de son propre chef le magistrat responsable peut, sous réserve du paragraph 3) ci-dessous :

a) réviser les jugements d'un Tribunal d'île, en matièr civile ou pénale, et prononcer toute décision ou imposer toute peine que le Tribunal d'île lui-même pourrait avoir prononcée ou imposée ; une peine d'amende ou d'emprisonnement ne peut en tout état de cause être augmentée sans que l'accusé n'ait la possibilité d'être entendu ; en outre, pour le cas où la peine est augmentée après révision du magistrat, l'accusé dispose d'un droit d'appel auprès de la Cour Suprême qui peut réduire, augmenter ou remettre ladite peine ;

b) ordonner qu'une affaire soit renvoyée devant le même Tribunal ou devant tout autre Tribunal d'île compétent placé sous sa responsabilité ; il peut en outre à tout moment, avant ou après le prononcé du jugement, ordonner que l'affaire soit entendue devant lui.

3) Le magistrat n'a pas compétence pour réviser les jugements ou débats d'un Tribunal d'île en matière de litiges relatifs à la propriété foncière.

APPELS

22. 1) Toute partie s'estimant lésée par un jugement ou une décision d'un Tribunal d'île dispose, dans les trente jours suivant la date du jugement ou de la décision, d'un droit d'appel devant :

a) la Cour suprême, pour tout litige relatif à la propriété foncière ;

b) le Tribunal de première instance compétent, en toute autre matière.

2) La juridiction compétente nomme deux assesseurs ou plus qui sont compétents en matière de coutume et qui siègent avec elle à l'audience de l'appel d'un jugement rendu par un Tribunal d'île.

3) La juridiction qui entend l'appel prend en considération les notes d'audiences relatives au jugement rendu, entend les témoignages et diligente les enquêtes qu'elle estime nécessaires.

4) La Cour suprême saisie d'un appel interjeté en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 1) statue en dernier ressort ; il ne peut y avoir recours auprès de la Cour d'appel.

5) Nonobstant le délai fixé au paragraphe 1), la Cour suprême ou les Tribunaux de première instance, selon le cas, peuvent accorder une prolongation du délai d'appel à l'appelant qui en forme la demande dans les soixante jours suivant la date de la décision ou du jugement frappé d'appel.

.../...9

POUVOIRS DES JURIDICTIONS D'APPEL

23. 1) La juridiction siégeant à l'appel d'une cause ou d'une affaire en vertu de l'article 22 du présent texte peut :

a) prononcer toute décision ou imposer toute peine que le Tribunal d'île pourrait avoir prononcée ou imposée dans la même cause ou affaire ;

b) ordonner le renvoi de la cause ou de l'affaire devant le premier Tribunal ou devant toute autre Tribunal d'île.

PAIEMENT DES AMENDES

24. Sous réserve des dispositions du présent texte, les amendes imposées par un Tribunal d'île sont payées à l'Etat.

PREUVES

25. A l'audience des causes ou affaires dont il est saisi, un Tribunal d'île ne fait pas application des règles d'administration de la preuve, mais reçoit et prend en considération toutes les informations dont il peut disposer.

INCOMPETENCE

26. Un juge ou un assesseur ayant des intérêts personnels ou des préventions dans toute cause ou affaire n'est pas compétent pour en connaître.

REPRESENTATION EN JUSTICE

27. Les auxiliaires de justice ne sont pas autorisés à plaider ni postuler devant un Tribunal d'île.

NOTES D'AUDIENCE

28 1) Dans la mesure du possible, un Tribunal d'île tient, dans la forme prescrite, les notes de ses audiences.

2) Le greffier du Tribunal d'île certifie correctes les notes d'audiences qui constituent dès lors un commencement de preuve des faits qui y sont consignés.

REGLEMENT DE PROCEDURE

29. Le président de la Cour Suprême peut adopter un règlement de procédure des Tribunaux d'îles, visant à leur bon fonctionnement et au meilleur exercice de leur compétence; il peut y prescrire les frais de justice exigibles par ces Tribunaux et y édicter toutes autres prescriptions, soit imposées ou autorisées par la présente loi, soit nécessaires ou utiles à la mise en application ou à la meilleure exécution des dispositions du présent texte.

ABROGATION

30. A l'exception du paragraphe 3 de l'article 1 où, dans le texte anglais, les mots "Judicial Committee" sont substitués aux mots "Judicial Commission", la totalité du Titre I - articles 1 à 15 - du Règlement conjoint N° 30 de 1980 portant organisation du système judiciaire est abrogée; les mots "des Tribunaux d'îles et de villages" sont en outre supprimés à l'article 45 dudit Règlement.

ENTREE EN VIGUEUR

31. Le présent texte entrera en vigueur le jour nommé par arrêté du Ministre.

REPUBLIC OF VANUATU

THE REPRESENTATIVE ASSEMBLY (MEMBERS' EXPENSES AND ALLOWANCES) REGULATION 1980 (AMENDMENT) ACT No. 12 OF 1983

Arrangement of Sections

1. Amendment of JR No. 12 of 1980.

2. Commencement.

REPUBLIC OF VANUATU

THE REPRESENTATIVE ASSEMBLY (MEMBERS' EXPENSES AND ALLOWANCES) REGULATION 1980 (AMENDMENT) ACT No. 12 OF 1983

Assent : 29/4/83
Commencement: 30/5/83

An Act to provide a severance allowance to Members of Parliament.

BE IT ENACTED by the President and Parliament as follows :-

AMENDMENT OF JR No.12 OF 1980

1. The Representative Assembly (Members' Expenses and Allowances) Regulation 1980 is hereby amended -

(i) by substituting "Parliament" for "Representative Assembly", "Speaker" for "Chairman", and "Vatu" for "FNH" wherever these expressions appear throughout the Regulation;

(ii) by repealing section 3(1) and replacing it with the following :

"(1) With the exception of the Speaker of Parliament and Ministers, Members of Parliament shall be paid a monthly allowance of VT 70,000 to cover representation, subsistence and attendance.

(2) Claimable touring allowance of VT 120,000 per annum."

(iii) by adding the following new section after section 8 -

"SEVERANCE ALLOWANCE

8A.(1) Subject to subsection (2), a person who, after the commencement of this Act, ceases to be a Member of Parliament shall be entitled to receive a severance allowance at the rate of the monthly allowance referred to in section 3 for each year during which he was a Member of that Parliament and pro rata for each uncompleted year.

(2) In calculating the severance allowance under this section any period during which a person holds or has held the office of the Prime Minister, Minister or the Speaker of Parliament shall not be taken into account."

COMMENCEMENT

2. This Act shall come into force on the date of its publication in the Gazette.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N°12 DE 1983

SUR LES FRAIS ET INDEMNITES DES DEPUTES (MODIFICATION DU REGLEMENT DE 1980 SUR L'ASSEMBLEE REPRESENTATIVE)

Sommaire

1. Modification du Règlement Conjoint n° 12 de 1980

2. Entrée en vigueur.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N° 12 DE 1983

SUR LES FRAIS ET INDEMNITES DES DEPUTES (MODIFICATION DU REGLEMENT DE 1980 SUR L'ASSEMBLEE REPRESENTATIVE)

Promulguée: 29.4.83
Entrée en vigueur: 30.5.83

Relatif au paiement d'une indemnité de fin de mandat aux députés.

Le président de la République et le Parlement promulguent le texte suivant :

MODIFICATION DU REGLEMENT CONJOINT N° 12 DE 1980

1. Le Règlement Conjoint n° 12 de 1980 relatif au paiement des frais et indemnités des membres de l'Assemblée Représentative est modifié comme suit :

i) Dans tout le corps du Règlement, le mot "Parlement" est substitué aux mots "Assemblée Représentative" et le mot "Vatu" au mot "FNH" ;

ii) le paragraphe 1) de l'article 3 est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

"1) A l'exception du président du Parlement et des ministres, les députés perçoivent une indemnité mensuelle de 70.000 Vt au titre de leurs frais de représentation, de déplacement, de subsistance et de présence."

iii) l'article suivant est ajouté à la suite de l'article 8 :

"INDEMNITE DE FIN DE MANDAT

8A. 1) Sous réserve des dispositions du paragraphe 2), toute personne qui, après la date d'entrée en vigueur du présent texte, cesse d'avoir qualité de député et ne se représente pas aux élections législatives a droit à une indemnité de fin de mandat, calculée sur la base de l'indemnité mensuelle visée à l'article 3 et payable pour chaque année de son mandat et au pro rata de chaque année incomplète.

2) Les périodes durant lesquelles une personne occupe ou a occupé la charge de Premier ministre, ou de président du Parlement n'entrent pas dans le calcul de l'indemnité prévue au présent article."

ENTREE EN VIGUEUR

2. La présente loi entrera en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel.

REPUBLIC OF VANUATU

THE DEVELOPMENT BANK OF VANUATU ACT No. 13 OF 1983

Arrangement of Sections

PART 1 - PRELIMINARY

1. Interpretation.

PART 2 - ESTABLISHMENT PURPOSE, FUNCTIONS AND POWERS OF THE BANK

2. Establishment and incorporation of the Bank.
3. The Bank to succeed the Bank of Development of the New Hebrides.
4. Purpose of the Bank.
5. Functions of the Bank.
6. Powers of the Bank.
7. General business policies of the Bank.
8. General Directions by Minister.

PART 3 - THE CAPITAL

9. Authorised share capital.
10. Increase and reduction of the share capital.
11. Allotment and transfer of shares.
12. Limited liability of shareholders.

PART 4 - THE BOARD AND MANAGEMENT OF THE BANK

13. The Board and its functions.
14. Chairman and Vice-Chairman.
15. Meetings of the Board.
16. Disclosure of interest by members of the Board.
17. Executive Committee.
18. Vacancies and Irregularities not to affect proceedings.
19. Managing Director of the Bank.
20. Employment of Staff.

PART 5 - GENERAL MEETINGS

21. Ordinary general meetings.
22. Extraordinary general meetings.
23. Resolutions and voting at general meetings.
24. Board to regulate procedure at general meetings.

PART 6 - FINANCIAL MATTERS

25. Reserve fund and allocation of profits.
26. Estimates of annual income and expenditure.
27. Accounts and audit.
28. Annual Report.
29. Reports etc. to be laid before Parliament.
30. Grants.
31. Bank may raise loans.
32. Guarantee funds.

.../2.

PART 7 - MISCELLANEOUS

33. Secrecy.
34. Exemption from banking laws.
35. Provision of information to Central Bank.
36. Waiver of Gazetting certain instruments.
37. Internal regulations of the Bank.
38. Transitional provisions.
39. Repeal.
40. Commencement.

REPUBLIC OF VANUATU

THE DEVELOPMENT BANK OF VANUATU ACT NO. 13 OF 1983

Assent : 29/4/83
Commencement : 30/5/83

An Act to provide for the organization and management of the Development Bank of Vanuatu.

BE IT ENACTED by the President and Parliament as follows :-

PART 1 - PRELIMINARY

INTERPRETATION

1. In this Act, unless the context otherwise requires -

"the Bank" means the Development Bank of Vanuatu;

"the Board" means the board of directors of the Bank;

"director" means a member of the Board appointed under section 13;

"Executive Committee" means a committee set up under section 17;

"financial year" means a year commencing on the 1st January and ending on the 31st December;

"the former bank" means the Bank of Development of the New Hebrides established under Joint Regulation No. 11 of 1979 and, pursuant to resolution No. 1 of 10 November 1981 of the extraordinary general meeting thereof, known as the Development Bank of Vanuatu;

"General Meeting" means a General Meeting, whether ordinary or extraordinary, of the shareholders;

"Managing Director" means the person appointed as such under section 19;

"Minister" means the Minister responsible for administering the Act;

"share" means a share in the authorized capital of the Bank and "shareholder" has a corresponding meaning.

PART 2 - ESTABLISHMENT, PURPOSE, FUNCTIONS AND POWERS OF THE BANK

ESTABLISHMENT AND INCORPORATION OF THE BANK

2. (1) There shall continue to be established a bank to be called the Development Bank of Vanuatu.

.../2.

(2) The Bank shall be a body corporate with perpetual succession and a common seal and shall, under its name, be capable of suing and being sued, and of acquiring, holding and disposing of property, movable and immovable, of every description, and entering into contracts and of doing and performing all such acts and things as a body corporate may by law do and perform, subject to the provisions of this Act.

(3) All deeds and other instruments which are by law required to be sealed shall be sealed with the common seal in the presence of, and authenticated by, the Managing Director or a person authorised by him for that purpose, and judicial notice shall be taken of such sealing.

THE BANK TO SUCCEED THE BANK OF DEVELOPMENT OF THE NEW HEBRIDES

3. On the date of the commencement of this Act -

(a) all assets, liabilities and obligations of the former bank shall by virtue of this section, and without any conveyance, transfer, assignment or other formality, be transferred to and vest in the Bank;

(b) all references to the former bank in any deed, contract, bond, warrant, bill of exchange, cheque, promissory note or other instrument whatsoever, whether or not the Bank is a party thereto, or in any judgment, order, direction or other proceeding of any court or other authority, shall be taken as references to the Bank;

(c) subject to section 38 every person employed by or holding office in the former bank shall be deemed to be employed by, or to hold office in, the Bank on the like terms and conditions as immediately before that date.

PURPOSE OF THE BANK

4. The purpose of the Bank shall be to facilitate and promote the economic development of the national resources of Vanuatu with special regard to agriculture, forestry, fisheries, manufacture and tourism.

FUNCTIONS OF THE BANK

5. The functions of the Bank shall be to provide assistance to enterprises (including individuals, partnerships, co-operatives and companies) for new projects, and the expansion or modernization of their existing facilities by -

(a) making loans;

(b) taking equity participation;

(c) guaranteeing the finance provided by other sources;

(d) providing technical, managerial and financial consultancy services; and

(e) assisting in the identification, formulation and promotion of new projects.

POWERS OF THE BANK

6. The Bank shall have all such powers as may be necessary for its purpose, and in particular, and without limiting the generality of the foregoing but subject to the provisions of this Act, the Bank may -

..../3.

(a) sell, purchase or subscribe to stock, shares, debentures, bonds or other securities, including securities issued by the Bank or issued in connection with a loan or guarantee of the Bank, with or without security;

(b) finance the purchase, sale or lease of machinery, plant, equipment, land, premises, materials, goods, and articles of every description including the purchase and resale and lease thereof and the making of loans on the security of a mortgage or an assignment of interest in any such transaction;

(c) execute, make, draw, accept, endorse, discount, issue and negotiate cheques, promissory notes, bills of exchange, bills of lading, bankers and other drafts, warrants, bonds, debentures, coupons and other negotiable or transferable instruments, and buy, sell, or otherwise deal in the same, and accept deposits of money;

(d) underwrite or sub-underwrite issues of securities, give and receive guarantees, or participate with others in any such activities;

(e) participate in the management of enterprises which have received some form of financing from the Bank;

(f) organise, participate in, or act as agent for consortium arrangements designed to finance economic development;

(g) act as agent for foreign and international bodies in the financing of economic development;

(h) place funds not immediately required on deposit with any bank;

(i) take such steps as may be necessary to protect or recover its interest in any enterprise;

(j) make charges for the provision of any of its services;

(k) acquire such assets as may be required for the operations of the Bank;

(l) establish or acquire subsidiaries or form partnerships;

(m) raise loans and borrow moneys for the purpose of meeting any of its obligations or discharging any of its functions under this Act;

(n) provide technical assistance in connection with projects it finances;

(o) provide technical services in areas such as project studies and management and accounting practices to public authorities or institutions, local community councils, national

associations, co-operative societies and to foreign organisations of a national or international nature;

(p) do such other things as are incidental or conducive to the better exercise of its powers.

GENERAL BUSINESS POLICIES OF THE BANK

7. (1) In the exercise of its functions under this Act the Bank shall be guided by, and act in conformity with, the operating principles, policies and objectives set out in an instrument to be known as the Statement of General Business Policies of the Bank; such Statement and any alteration thereof shall be made by a resolution of the Board carried by a majority of not less than two-thirds of the total number of its members and approved by the Minister.

(2) In performing its functions under this Act the Bank shall be guided by accepted banking principles.

GENERAL DIRECTIONS BY MINISTER

8. The Minister after consulting the Board may give the Bank directions (not inconsistent with this Act) of a general character as to the exercise of the functions and policies of the Bank.

PART 3 - THE CAPITAL

AUTHORISED SHARE CAPITAL

9. (1) The authorised share capital of the Bank shall be 200 million Vatu and shall be divided into 20,000 shares of 10,000 Vatu each.

(2) The shares in the registered share capital of the former bank held by the Government immediately before the commencement of this Act shall be deemed to be the shares referred to in subsection (1).

INCREASE AND REDUCTION OF THE SHARE CAPITAL

10. On the recommendation of the Board and subject to the approval of the Minister, the authorised share capital of the Bank may be increased or reduced by a resolution of an Extraordinary General Meeting by such amount and in such manner as shall be specified in the resolution.

ALLOTMENT AND TRANSFER OF SHARES

11. (1) Not less than 51 per cent of the amount of the issued share capital of the Bank shall be held by the Government at all times.

(2) Subject to the written approval of the Minister the Board may allot shares in any part of the authorised share capital of the Bank to any person or institution at such price and on such terms and conditions as the Board thinks fit;

Provided that the total number of shares so allotted must not be such as to reduce the shareholding of the Government to less than provided for in subsection (1).

.../5.

(3) No transfer or assignment of any share or any right or any interest whatsoever in any share shall have effect unless such transfer or assignment has been approved by the Board and by the Minister;

Provided that such approval may not be given so as to reduce the shareholding of the Government to less than provided for in subsection (1).

LIMITED LIABILITY OF SHAREHOLDERS

12. The liability of the shareholders shall be limited to the amount, if any, unpaid on shares held by them.

PART 4 - THE BOARD AND MANAGEMENT OF THE BANK

THE BOARD AND ITS FUNCTIONS

13. (1) There shall be a Board of Directors of the Bank who shall be responsible for the policy and the operation of the Bank subject to the provisions of this Act.

(2) The Board shall consist of -

(a) the Managing Director, and

(b) not more than eight other directors nominated by the Minister and appointed by a resolution of the General Meeting.

(3) In making the nominations under subsection (2)(b) the Minister shall ensure, so far as practicable, that the persons so nominated represent the principal geographical divisions of Vanuatu and have sufficient experience in finance, commerce, industry or agriculture.

(4) Not more than four directors may be public servants.

(5) No person may be appointed as a director who -

(a) is a Minister of the Government or a member of Parliament; or

(b) has reached 70 years of age or whose term of office would normally expire after he has reached that age; or

(c) has been adjudged bankrupt or made an arrangement in the nature of composition or assignment with his creditors; or

(d) has been sentenced by a court to a term of imprisonment, whether suspended or not, without the option of a fine;

(e) excepting the Managing Director, is in paid employment of the Bank;

(6) Subject to subsection (7) every director shall hold office for a term of three years but shall be eligible for re-appointment;

Provided that if the office of a director becomes vacant during the term thereof the Minister may temporarily appoint some other person to fill the vacancy for the remainder of that term. Such appointment shall be confirmed by the subsequent general meeting of the Bank.

(7) The office of a director shall become vacant if -

.../6.

(a) he becomes ineligible for appointment under subsection (5); or

(b) he becomes permanently incapable of performing his duties; or

(c) he resigns his office by notice in writing addressed to the Minister; or

(d) he without leave of the Board absents himself from two consecutive meetings of the Board; or

(e) he fails to comply with the provisions of section 16; or

(f) his appointment is terminated by a resolution of the General Meeting on the recommendation of the Minister.

(8) The directors shall serve without remuneration but may be paid reasonable travelling and other expenses when engaged on the business of the Board.

CHAIRMAN AND VICE-CHAIRMAN

14. The Board with the approval of the Minister, shall appoint, from among the directors, a chairman and vice-chairman of the Board, who shall hold office for such period as the Board shall fix.

MEETINGS OF THE BOARD

15. (1) The Board shall meet, not less than once in every three months, at such times and places as the chairman, or in his absence the vice-chairman, shall direct.

(2) Without prejudice to subsection (1), the chairman, or in his absence, the vice-chairman shall convene a meeting of the Board on a written request signed by not less than five directors.

(3) Five members of the Board shall be a quorum at meetings of the Board.

(4) The chairman, or in his absence, the vice-chairman shall preside at all meetings of the Board, and if both are absent from a meeting the Board shall elect a director to preside at that meeting.

(5) Except where otherwise provided in this Act, questions arising at a meeting of the Board shall be decided by a majority of the members present and voting, provided that in the event of an equality of votes the person presiding at the meeting shall have a second or casting vote.

(6) Subject to the provisions of this Act the Board may regulate its own procedure, and, in particular, may regulate the holding of meetings, the notice to be given of any meeting, the proceedings thereat, and the keeping and custody of minutes.

DISCLOSURE OF INTEREST BY MEMBERS OF THE BOARD

16. Every member of the Board shall fully disclose to the Board any financial or other personal interest that he may have directly or indirectly in any matter before the Board and shall not take part in the discussion of any such matter nor vote thereon, and, if requested to do so by the person presiding at the meeting, shall absent himself while deliberations with respect to any such matter are taking place.

.../7.

EXECUTIVE COMMITTEE

17. (1) The Board may, by a resolution carried by a majority of two thirds of the total number of its members, set up an Executive Committee to whom it may delegate any of its functions and powers under this Act except -

(a) the consideration and approval of the accounts of the Bank;

(b) the allocation of profits and declaration of dividends;

(c) the appointment of the Managing Director and acting Managing Director.

(2) The Executive Committee shall consist of the Managing Director and not less than three directors who shall hold office during the pleasure of the Board.

(3) The Board may give such directions as it thinks fit with respect to the procedure to be followed at or in relation to the meetings of the Executive Committee, and, in particular, directions with respect to -

(a) the convening of meetings of the Executive Committee;

(b) the number of members of the Executive Committee to constitute a quorum;

(c) the appointment of a person to preside at the meetings of the Executive Committee;

(d) the manner in which questions arising at a meeting of the Executive Committee shall be decided;

(e) the class of matters, if any, which the Executive Committee shall be required to refer to the Board for approval or information and the manner in which such references shall be made.

VACANCIES AND IRREGULARITIES NOT TO AFFECT PROCEEDINGS

18. The exercise of the functions and powers of the Board or of the Executive Committee shall not be called into question by reason only of a vacancy on the Board or the Executive Committee or any irregularity in the appointment of any member thereof.

MANAGING DIRECTOR OF THE BANK

19. (1) The Board shall, by a resolution carried by a majority of two-thirds of the total number of the directors, appoint a Managing Director of the Bank and shall determine the terms and conditions of his service; his appointment and the terms and conditions of his service shall be subject to a prior written approval of the Minister.

(2) No person referred to in paragraphs (a), (b), (c) or (d) of section 13(5) shall be eligible for appointment as Managing Director.

(3) Subject to subsection (6) the Managing Director shall hold office for a term not exceeding three years but shall be eligible for re-appointment.

(4) The Managing Director shall be the chief executive officer of the Bank, and, subject to this Act and to the general directions of the Board, shall be responsible for the day-to-day management of the business of the Bank.

.../8.

(5) The Managing Director shall devote the whole of his services to the Bank and shall not hold any other paid office or employment.

(6) The Managing Director shall cease to hold office if -

(a) he becomes ineligible for appointment under subsection (2); or

(b) he becomes permanently incapable of performing his functions under this Act; or

(c) he resigns his office by notice in writing addressed to the Board; or

(d) he fails to comply with the provisions of section 16; or

(e) his appointment is terminated by the Board with the approval of the Minister for a serious breach of the terms and conditions of his service or for other sufficient cause.

(7) If the Managing Director is temporarily absent or unable to act or if his office becomes vacant during the term thereof the Board may appoint an acting Managing Director to exercise the functions of the Managing Director during such absence, incapacity or vacancy.

EMPLOYMENT OF STAFF

20. The Bank may employ such officers, servants, agents and advisers as shall be necessary for the proper and efficient performance of its functions, on such terms and conditions of service as the Board shall determine.

PART 5 - GENERAL MEETINGS

ORDINARY GENERAL MEETINGS

21. (1) An Ordinary General Meeting shall be called by the Board within eight months after the end of each financial year.

(2) It shall be the business of an Ordinary General Meeting to consider and carry resolutions, with respect to -

(a) the approval of the annual reports and statements of account of the Bank and the auditor's report thereon;

(b) the appointment of the external auditors of the Bank;

(c) any matter required by notice in writing addressed to the Board to be submitted to the Meeting by any shareholder holding not less than one-quarter of the shares;

(d) any other matter submitted to the Meeting by the Board.

EXTRAORDINARY GENERAL MEETINGS

22. (1) An Extraordinary General Meeting shall be called by the Board -

(a) when the Board thinks fit to do so; or

(b) when such Meeting is required by notice in writing addresssed to the Board by any shareholder holding not less than one-quarter of the shares.

(2) It shall be the business of an Extraordinary General Meeting to consider and carry resolutions with respect to -

(a) any matter submitted to the meeting by the Board, in particular the increase or reduction in the capital of the Bank;

(b) any matter required by notice in writing addressed to the Board to be submitted to the Meeting by any shareholder holding not less than one-quarter of the shares.

RESOLUTIONS AND VOTING AT GENERAL MEETINGS

23. (1) Subject to subsection (2), resolutions of a General Meeting shall be carried by a simple majority of votes of the shareholders present or represented by proxy and voting at the meeting, and every shareholder shall have one vote for each share of which he is the holder.

(2) A resolution signed by all the shareholders shall be deemed to have been carried by a General Meeting irrespective of whether or not a Meeting had taken place.

BOARD TO REGULATE PROCEDURE AT GENERAL MEETINGS

24. The Board may make rules, not inconsistent with this Act, to provide for any matter with respect to the calling of, and procedure at, the General Meetings, and in particular, with respect to -

(a) the giving of notices of the time, place and business of a General Meeting;

(b) quorum at a General Meeting;

(c) proxies;

(d) persons to preside over a General Meeting and powers and functions to be exercised by such persons;

(e) the keeping and approval of minutes.

PART 6 - FINANCIAL MATTERS

RESERVE FUND AND ALLOCATION OF PROFITS

25 (1) The Bank shall provide against any anticipated losses by establishing and maintaining a reserve fund which shall consist of the aggregate of -

(a) the amounts standing to the credit of the legal reserve fund and the general risks reserve fund of the former bank immediately before the commencement of this Act; and

(b) not less than 50 per cent of the net profits of the Bank allocated in each financial year until the total amount standing to the credit of such reserve fund equals the amount of the authorized share capital of the Bank.

(2) Subject to subsection (1) the net profits of the Bank in each financial year shall be allocated to any special reserve fund, payment of dividend or to any other purpose as the Board with the approval of the Minister shall determine.

ESTIMATES OF ANNUAL INCOME AND EXPENDITURE

26. (1) The Bank shall, not later than two months before the commencement of each financial year, prepare estimates of income and expenditure of the Bank in respect of that year.

(2) A copy of the estimates for each financial year referred to in subsection (1) shall, as soon as practicable be sent to the Minister.

ACCOUNTS AND AUDIT

27. (1) The Bank shall keep proper accounts and records of all its transactions and shall prepare in respect of each financial year a statement of account in accordance with generally accepted accounting principles and practices.

(2) The accounts and statement of account of the Bank for each financial year shall be audited by a suitably qualified external auditor appointed by the Board in accordance with a resolution of an Ordinary General Meeting, for a term of three years, which the Board may extend, from time to time, for a similiar period.

(3) As soon as practicable after the accounts and statement of acount for each financial year have been audited under subsection (2) the Board shall deliver to the Minister a copy of the statement of account together with a copy of the auditor's report thereon.

ANNUAL REPORT

28. The Board shall deliver to the Minister before the 30th June of each year, an annual report dealing with the operations of the Bank during the preceeding financial year.

REPORTS ETC. TO BE LAID BEFORE PARLIAMENT

29. The Minister shall, as soon as practicable, after their receipt cause a copy of every statement of accounts or report referred to in sections 27 and 28 to be laid before Parliament.

GRANTS

30. (1) The Bank may receive grants from the Government, or any organisation or body in or outside Vanuatu in accordance with the terms and conditions specified for any such grant.

(2) Every grant shall be governed by an agreement between the grantor and the Bank. The respective rights and obligations of the parties, the allocation of funds, the means of making reports and the frequency of reports shall be specified in the agreement. Every such agreement must be authorised by the Board and approved by the Minister.

BANK MAY RAISE LOANS

31. (1) Subject to section 6 (m), the Bank may, from time to time in such manner and upon such terms and conditions as the Board may approve, raise loans for the purpose of carrying out its functions under this Act.

(2) Subject to section 6 (m), the Bank may borrow by way of overdraft or a short term loan up to such limit as the Board may specify, any sum which the Bank may require termporarily for the purpose of meeting its commitments.

.../11.

(3) The Bank may raise loans and borrow moneys in any currency.

(4) The repayment of any loan raised or moneys borrowed under this section, and interest thereon, may be secured by mortgage, debenture or other charge upon the assets of the Bank.

(5) Subject to approval by resolution of Parliament, the Minister may guarantee the payment of any loan raised or money borrowed by the Bank under this section together with interest thereon and other charges relating thereto. The provisions of the Government Borrowing and Guarantee Act 1982 shall not apply in relation to any guarantee under this subsection.

GUARANTEE FUNDS

32. The Bank may manage any guarantee fund, whether established by itself or granted by the Government or any public authority or any body or organisation in or outside Vanuatu, and shall report regularly on its management to the grantor of such fund.

PART 7 - MISCELLANEOUS

SECRECY

33. No person who is or has been a director or the holder of any office or member of the staff of the Bank shall, either directly or indirectly, except in the performance of a duty under, or in connexion with, this Act, make a record of, or divulge or communicate to any person, any information concerning the affairs of any other person acquired by him by reason of his office or employment under, or for the purpose of, this Act.

Penalty: imprisonment for 1 year or fine of 100,000 vatu or both.

EXEMPTION FROM BANKING LAWS

34. The provisions of the Banking Regulation or any law in force from time to time in substitution therefor shall not apply in relation to the Bank.

PROVISION OF INFORMATION TO CENTRAL BANK

35. The provisions of section 32 of the Central Bank of Vanuatu Act No.3 of 1980 which relate to the provision of information by financial institutions to the Central Bank of Vanuatu, shall apply in relation to the Bank in the like manner as they apply in relation to the financial institutions within the meaning of that Act.

WAIVER OF GAZETTING CERTAIN INSTRUMENTS

36. Notwithstanding the provisions of section 13 of the Interpretation Act No. 9 of 1981, the Statement of General Business Policy, the Minister's directions, rules and the Internal Regulations referred to in sections 7, 8, 24 and 37 respectively shall not be regarded as statutory orders for the purpose of the publication of the same in the Gazette.

INTERNAL REGULATIONS OF THE BANK

37. (1) The Board may make rules to be known as the Internal Regulations of the Bank to regulate the conduct of the business of the Bank, and, in particular, with respect of all or any of the following -

(a) the terms and conditions on which loans may be made and the requisite securities or guarantees relating to the same;

.../12.

(b) the total amount of the loan commitment of the Bank in any one or more financial years, whether generally or in respect of any class of loan as determined by the nature of the activity for which a loan is applied for, the period of repayment or other factors;

(c) the Bank's interest rate structure and the fixing of the margins of the interest rates in respect of any class of loans;

(d) the establishment of reserve and other funds including provisions for bad or doubtful debts;

(e) the diversification of the Bank's loan and investment portfolios;

(f) the acquisition, holding and disposal of the shares in any company;

(g) the keeping of a register of the shareholders and entries therein;

(h) the manner, form and frequency of any reports on the Bank's operations as a whole or any part thereof;

(i) the manner and form in which the exercise of any of the powers or functions of the Board may be delegated to the Executive Committee;

(j) the conditions under which the Bank may act as an agent for any body or organisation in or outside Vanuatu.

(2) In the event of a conflict between any of the provisions of the Internal Regulations and the provisions of the Statement of General Business Policies of the Bank referred to in section 7 the latter shall prevail.

(3) The internal regulations and amendments thereto shall be made by a resolution of the Board carried by a majority of not less than two thirds of the total number of its members.

TRANSITIONAL PROVISIONS

38. (1) Until such time as the Board is constituted and a Managing Director is appointed under this Act -

(a) the board of directors of the former bank and the members, the chairman and the vice-chairman thereof shall exercise the functions of their corresponding offices respectively as such; and

(b) the general manager of the former bank shall exercise the functions of the Managing Director,

under this Act.

(2) For the purposes of sections 27 and 28 relating to the accounts, reports and audit for the financial year ending on the 31st December 1983 the Bank and the former bank shall be treated as one body.

REPEAL

39. Joint Regulation No. 11 of 1979 which relates to the approval of the articles of association of the Bank of the Development of the New Hebrides is hereby repealed.

COMMENCEMENT

40. This Act shall come into operation on such date as the Minister shall by order appoint.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N°13 DE 1982 RELATIF A LA BANQUE DE DEVELOPPEMENT DE VANUATU

Sommaire

TITRE 1er - DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

1. Définitions.

TITRE 2 - CONSTITUTION, OBJET, FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA BANQUE

2. Constitution et statut.
3. Remplacement de la Banque de développement des Nouvelles-Hébrides par la Banque.
4. Objet.
5. Fonctions.
6. Pouvoirs.
7. Politique générale de la Banque.
8. Directives ministérielles.

TITRE 3 - LE CAPITAL

9. Capital social.
10. Augmentation et réduction du capital social.
11. Attribution et cession des actions.
12. Responsabilité limitée des actionnaires.

TITRE 4 - LE CONSEIL ET LA DIRECTION DE LA BANQUE

13. Conseil - fonctions.
14. Présidence et vice-présidence.
15. Réunions.
16. Déclaration des intérêts détenus par les administrateurs.
17. Comité exécutif.
18. Nul effet des vacances et irrégularités sur les délibérations.
19. Directeur général de la Banque.
20. Emploi de personnel

TITRE 5 - ASSEMBLEES GENERALES

21. Assemblées générales ordinaires.
22. Assemblées générales extraordinaires.
23. Délibérations et votes.
24. Règlement intérieur.

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINANCIERES

25. Fonds de réserve et affectation des bénéfices.
26. Prévisions de recettes et dépenses annuelles.
27. Comptabilité et vérification des comptes.
28. Rapport annuel.

.../...2

29. Communication des rapports au Parlement.
30. Dotations.
31. Emission d'emprunts par la Banque.
32. Fonds de garantie.

TITRE 7 - DISPOSITIONS DIVERSES

33. Secret professionnel.
34. Inaplicabilité de la législation bancaire.
35. Communication d'informations à la Banque centrale.
36. Dispense de publication au Journal officiel de certains instruments.
37. Règlement intérieur de la Banque.
38. Dispositions transitoires.
39. Abrogation.
40. Entrée en vigueur.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N° 13 DE 1982 RELATIF A LA BANQUE DE DEVELOPPEMENT DE VANUATU

Promulguée: 29.4.83
Entrée en vigueur: 30.5.83
portant statut de la Banque de développement de Vanuatu.

Le président de la République et le Parlement promulguent le texte suivant :

TITRE 1er - DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

DEFINITIONS

1. Dans la présente loi, sous réserve du contexte,

"action" désigne une action représentant une fraction du capital social de la Banque de développement de Vanuatu et "actionnaire" désigne le porteur d'une ou plusieurs de ces actions ;

"administrateur" désigne un membre du conseil d'administration de la Banque de développement de Vanuatu, nommé conformément à l'article 13 ;

"l'ancienne banque" désigne la Banque de développement des Nouvelles-Hébrides instituée en vertu du Règlement conjoint n° 11 de 1979 et redénommée "Banque de développement de Vanuatu" conformément à la délibération n° 1 de l'assemblée générale extraordinaire du 10 novembre 1981 ;

"assemblée générale" désigne une assemblée générale, ordinaire ou extraordinaire, des actionnaires ;

"la Banque" désigne la Banque de développement de Vanuatu ;

"comité exécutif" désigne le comité constitué en vertu de l'article 17 ;

"le conseil" désigne le conseil d'administration de la Banque ;

"directeur général" désigne la personne nommée en cette qualité conformément à l'article 19 ;

"exercice financier" désigne l'exercice commençant le 1er janvier et finissant le 31 décembre .

.../...2

"Ministre" désigne le ministre responsable de l'application de la loi.

TITRE 2 - CONSTITUTION, OBJET, FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA BANQUE

CONSTITUTION ET STATUT

2. 1) La banque, dénommée Banque de développement de Vanuatu, reste constituée.

2) Sous réserve des dispositions du présent texte, la Banque est dotée de la pleine capacité juridique qui résulte de la personnalité morale.

3) Tous les actes et autres instruments devant être scellés sont revêtus du sceau de la Banque en présence du directeur général ou de toute personne que celui-ci aura déléguée à cet effet, et sont authentifiés de leur main ; une telle authentification constitue la preuve suffisante de la validité desdits actes et instruments.

REMPLACEMENT DE LA BANQUE DE DEVELOPPEMENT DES NOUVELLES-HEBRIDES PAR LA BANQUE.

3. A la date de l'entrée en vigueur de la présente loi :

a) l'actif, le passif et les obligations de l'ancienne banque sont transférés et dévolus de plein droit à la Banque ;

b) s'entend comme une référence à la Banque toute mention de l'ancienne banque dans tout acte, contrat, obligation, warrant, lettre de change, chèque, billet à ordre ou autre instrument, que la Banque y soit ou non partie, ou dans tout jugement, ordonnance, arrêté, instruction ou acte de procédure de tout tribunal ou autres autorités;

c) toute personne employée ou mandatée par l'ancienne banque est réputée, sous réserve des dispositions de l'article 36, être employée ou mandatée par la Banque aux mêmes termes et conditions.

OBJET

4. La Banque se propose de faciliter et promouvoir le développement économique de Vanuatu en orientant plus particulièrement son action sur les secteurs de l'agriculture, des forêts, des pêches, de l'industrie de transformation et du tourisme.

.../...3

FONCTIONS

5. La Banque est chargée de prêter son concours aux entreprises, personnes, associations commerciales, coopératives et sociétés désireuses de réaliser de nouveaux projets et d'agrandir ou de moderniser leurs installations existantes. A cette fin, elle peut :

a) consentir des prêts ;

b) acquérir des participations ;

c) garantir les fonds fournis par d'autres sources de financement ;

d) prêter des services consultatifs sur des questions techniques, administratives et financières ; et

e) concourir à la sélection, élaboration et promotion de nouveaux projets.

POUVOIRS

6. La Banque dispose de tous les pouvoirs nécessaires à la réalisation de son objet social et, sans préjudice du caractère général de ce qui est dit ci-dessus, mais sous réserve des dispositions du présent texte, elle peut notamment :

a) vendre, acheter ou souscrire des valeurs, actions, obligations et autres titres, y compris ceux qu'elle a émis ou qui sont émis en relation avec un prêt ou une garantie qu'elle a consenti, avec ou sans sûreté ;

b) acheter, revendre, louer et financer l'achat, la vente ou la location de machines, matériels, équipements, terrains, locaux, marchandises, biens et articles de toute nature et consentir des prêts sur hypothèqu ou sur cession de droits à l'occasion desdites transactions ;

c) signer, établir, tirer, accepter, endosser, escompter, émettre, placer et acheter, vendre ou négocier des chèques, billets à ordre, lettres de change, connaissements, traites, warrants, obligations, bons et tous autres effets négociables ou transmissibles, et recevoir des dépôts de fonds ;

.../...4

d) garantir l'émission de titres, consentir et recevoir des garanties ou participer avec d'autres à ces opérations ;

e) participer à la gestion des entreprises ayant bénéficié, sous une forme quelconque, de son financement ;

f) procéder ou prendre part, en son nom propre ou en qualité de mandataire, à des opérations consortiales destinées à financer le développement économique ;

g) agir en qualité de mandataire des organismes étrangers et internationaux qui participent au financement du développement économique ;

h) placer en dépôt auprès de toute banque les fonds dont elle n'a pas l'utilité immédiate ;

i) prendre les dispositions nécessaires pour protéger ou recouvrer les biens incorporels qu'elle détient dans toute entreprise ;

j) faire verser des droits pour la prestation de tout service qu'elle assure ;

k) acquérir les avoirs nécessaires à l'exercice de ses activités ;

l) constituer ou incorporer des filiales ou fonder des sociétés ;

m) émettre et contracter des emprunts afin de s'acquitter des obligations ou d'exercer les fonctions dont elle est investie conformément à la présente loi ;

n) offrir son concours technique dans le cadre des projets qu'elle finance ;

o) prêter son organisation technique aux pouvoirs publics, aux collectivités locales, sociétés nationales, coopératives et établissements publics ainsi qu'aux organismes extérieurs à caractère national ou international, notamment pour l'étude et la réalisation de projets ainsi que la gestion et la tenue de la comptabilité ;

.../... 5

p) mener toute autre activité permettant un meilleur exercice de ses pouvoirs.

POLITIQUE GENERALE DE LA BANQUE

7. 1) Dans l'exercice des fonctions dont elle est investie en vertu du présent texte, la Banque se réfère et se conforme aux orientations, politiques et objectifs définis dans un document intitulé "Programme de politique générale de la Banque"; ce document, ainsi que toute modification pouvant y être apportée, est adopté sur délibération du conseil à la majorité des deux tiers des administrateurs, et est soumis à l'approbation du Ministre.

2) Dans l'exercice des fonctions que lui confère le présent texte, la Banque se conforme à des principes bancaires reconnus.

DIRECTIVES MINISTERIELLES

8. Après avoir pris l'avis du conseil, le Ministre peut donner à la Banque des directives (compatibles avec les dispositions du présent texte) d'ordre général quant à l'exercice de ses fonctions et activités.

TITRE 3 - LE CAPITAL

CAPITAL SOCIAL.

9. 1) Le capital social de la Banque est fixé à 200 millions de vatu et est divisé en 20.000 actions de 10.000 vatu chacune.

2) Les actions que l'Etat détenait dans le capital social de l'ancienne banque immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont réputées être les actions visées au paragraphe 1.

.../...6

AUGMENTATION ET REDUCTION DU CAPITAL SOCIAL

10. Sous réserve de l'approbation du Ministre, une assemblée générale extraordinaire peut, en vertu d'une délibération adoptée sur recommandation du conseil, augmenter ou réduire le capital social de la Banque. Cette délibération doit indiquer le montant affecté et les modalités applicables.

ATTRIBUTION ET CESSION DES ACTIONS

11. 1) L'Etat ne peut jamais détenir moins de 51% du capital social émis.

2) Sous réserve de l'approbation du Ministre, les actions constituant le capital social de la Banque peuvent être attribuées à toute personne ou institution, aux prix, conditions et modalités que le conseil estime appropriés.

En aucun cas, le nombre total d'actions ainsi attribuées ne peut toutefois avoir pour effet de réduire la participation de l'Etat à moins de 51%.

3) Ni les actions, ni les droits ou intérêts qui y sont attachés ne peuvent être cédés ou transférés sans l'approbation du conseil et du ministre.

Une telle approbation ne peut toutefois avoir pour effet de réduire la participation de l'Etat à moins de 51%.

RESPONSABILITE LIMITEE DES ACTIONNAIRES

12. La responsabilité des actionnaires est limitée au montant non libéré des actions qu'ils détiennent.

TITRE 4 - LE CONSEIL ET LA DIRECTION DE LA BANQUE

CONSEIL - FONCTIONS

13. 1) Il est institué un conseil d'administration responsable de la politique et des activités de la Banque sous réserve des dispositions du présent texte.

2) Le conseil comprend :

a) le directeur général, et

b) huit administrateurs au plus, proposés par le Ministre et nommés par délibération de l'assemblée générale.

.../...7

3) Le Ministre veille, autant que faire se peut, à ce que les candidats qu'il propose conformément à l'alinéa b) du paragraphe 2, représentent les principales zones géographiques du pays et disposent d'une expérience suffisante dans le domaine des finances, du commerce, de l'industrie ou de l'agriculture.

4) Le nombre de sièges pouvant être attribués à des fonctionnaires est limité à quatre.

5) Est inéligible celui qui :

a) est ministre du gouvernement ou député ;

b) est âgé de 70 ans ou aura atteint cet âge avant l'expiration normale de son mandat ;

c) a été déclaré en faillite ou a passé un accord à caractère de compromis avec ses créanciers ;

d) a été condamné par un tribunal à une peine d'emprisonnement sans substitution d'amende, avec ou sans sursis ; ou

e) à l'exception du directeur général, occupe un emploi rémunéré par la Banque.

6) Sous réserve des dispositions du paragraphe 7, les administrateurs sont nommés pour trois ans et sont rééligibles.

Toutefois, en cas de vacance survenant pendant la durée d'un mandat, le Ministre peut nommer temporairement un remplaçant pour la durée du mandat restant à courir. Une telle nomination doit être confirmée par l'assemblée générale suivante.

7) Est déclaré vacant le siège de tout administrateur qui :

a) cesse de remplir les conditions d'éligibilité visées au paragraphe 5 ;

b) se trouve dans l'impossibilité permanente de s'acquitter de ses fonctions ;

c) remet par écrit sa démission au ministre ;

d) manque deux réunions consécutives du conseil sans l'accord de celui-ci ;

.../...8

e) ne se conforme pas aux dispositions de l'article 16 ; ou

f) est destitué de son mandat en vertu d'une délibération adoptée par l'assemblée générale sur recommandation du Ministre.

8) Les fonctions des administrateurs sont gratuites ; ils peuvent toutefois recevoir des indemnités pour frais de déplacement et autres dépenses raisonnablement engagées dans l'exercice de leurs fonctions au service du conseil.

PRESIDENCE ET VICE-PRESIDENCE

14. Sur avis favorable du Ministre, le conseil nomme son président et son vice-président parmi ses membres et fixe la durée de leur mandat.

REUNIONS

15. 1) Le conseil se réunit au moins une fois tous les trois mois aux date et lieu que le président, et à défaut le vice-président, indique.

2) Sans préjudice des dispositions du paragraphe 1, le président, et à défaut le vice-président, convoque une réunion chaque fois qu'au moins cinq administrateurs lui en font la demande par écrit.

3) Le conseil peut valablement délibérer dès lors que cinq administrateurs sont présents à ses réunions.

4) Le président, et à défaut le vice président, préside toutes les réunions du conseil. En leur absence, le conseil élit son président de séance parmi les administrateurs présents.

5) Sauf disposition contraire de la présente loi, les décisions du conseil sont prises à la majorité des membres présents et votants. En cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

6) Sous réserve des dispositions de la présente loi, le conseil peut adopter son propre règlement intérieur, notamment en ce qui concerne la tenue des réunions, les convocations, les débats en séance ainsi que l'établissement et la garde des procès-verbaux.

DECLARATION DES INTERETS DETENUS PAR LES ADMINISTRATEURS

16. Chaque administrateur est tenu de faire au conseil une déclaration complète des intérêts financiers, personnels ou autres qu'il détient, directement ou indirectement, dans toute affaire traitée par le conseil. En pareille circonstance, il ne peut ni participer aux débats, ni voter et, à la demande du président de séance, est tenu de se retirer pendant que le conseil délibère.

COMITE EXECUTIF

17. 1) Le conseil peut, en vertu d'une délibération adoptée à la majorité des deux-tiers de l'ensemble de ses membres, constituer un comité exécutif auquel il peut déléguer les fonctions et pouvoirs dont il est investi conformément au présent texte, à l'exception de :

a) l'examen et l'établissement des comptes sociaux ;

b) la répartition des résultats et la distribution des dividendes ;

c) la nomination du directeur général et du directeur général délégué.

2) Le comité exécutif se compose du directeur général et d'au moins trois administrateurs dont la durée du mandat est laissée à la convenance du conseil.

3) Le conseil peut réglementer, comme il l'entend, la procédure applicable aux réunions du comité exécutif et peut notamment donner des directives en ce qui concerne :

a) la convocation des réunions ;

b) le nombre de membres constituant le quorum ;

c) la nomination du président de séance ;

d) le mode de décision en séance ;

e) les domaines éventuels dans lesquels le comité exécutif doit en référer au conseil pour approbation ou avis et la procédure applicable en pareille circonstance.

.../... 10

NUL EFFET DES VACANCES ET IRREGULARITES SUR LES DELIBERATIONS

18. L'exercice des fonctions et pouvoirs du conseil et du comité exécutif ne peut être mis en cause au seul motif d'une vacance d'un de leurs sièges ou d'une irrégularité dans la nomination d'un de leurs membres.

DIRECTEUR GENERAL DE LA BANQUE

19. 1) Le conseil nomme le directeur général de la Banque en vertu d'une délibération adoptée à la majorité des deux-tiers de l'ensemble de ses membres, et fixe les conditions et modalités de son emploi ; la validité de cette nomination et des conditions et modalités d'emploi retenues est subordonnée à l'approbation préalable et écrite du Ministre.

2) Ne peuvent être nommées à la fonction de directeur général les personnes visées aux alinéas a), b), c) et d) du paragraphe 5 de l'article 13.

3) Sous réserve des dispositions du paragraphe 6, le mandat du directeur général ne peut excéder trois ans, mais est reconductible.

4) Sous réserve des dispositions de la présente loi et des directives du conseil, le directeur général est chargé de la direction générale des affaires de la Banque.

5) Le directeur général consacre l'ensemble de ses service à la Banque et ne peut occuper aucune autre fonction ou emploi rémunéré.

6) Le directeur général est déchargé de son mandat si :

a) il cesse de remplir l'une quelconque des conditions visées au paragraphe 2 ;

b) il se trouve dans l'impossibilité permanente de s'acquitter des fonctions qui lui sont dévolues par le présent texte ;

c) il remet sa démission par écrit au conseil ;

d) il ne se conforme pas aux dispositions de l'article 16 ; ou

d) sur avis favorable du Ministre, il est destitué de son mandat par le conseil pour grave manquement aux termes régissant sa

fonction ou autre motif valable.

7) En cas d'absence temporaire ou d'empêchement du directeur général ou de vacance de sa fonction pendant la durée de son mandat, le conseil peut nommer un directeur général délégué pour assurer l'interim.

EMPLOI DE PERSONNEL

20. La Banque peut employer les agents, préposés, représentants et conseilllers nécessaires au bon exercice de ses fonctions, selon des modalités et conditions fixées par le conseil.

TITRE 5 - ASSEMBLEES GENERALES

ASSEMBLEES GENERALES ORDINAIRES

21. 1) Le conseil convoque une assemblée générale ordinaire dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice financier.

2) L'assemblée générale ordinaire est chargée d'adopter, après examen, des délibérations concernant :

a) l'approbation des rapports annuels, des bilans et comptes de la Banque et du rapport du commissaire aux comptes ;

b) la nomination des commissaires aux comptes de la Banque ;

c) toute question inscrite à l'ordre du jour par le conseil sur demande écrite de tout actionnaire détenant au moins un quart des actions ;

d) toute autre question soumise à l'assemblée par le conseil.

ASSEMBLEES GENERALES EXTRAORDINAIRES

22. 1) Les assemblées générales extraordinaires sont convoquées par le conseil :

a) chaque fois qu'il le juge utile ;

b) chaque fois qu'un actionnaire détenant au moins un quart des actions le lui demande par écrit.

2) L'assemblée générale extraordinaire est chargée d'adopter, après examen, des délibérations concernant :

a) toute question lui ayant été soumise par le conseil et notamment toute augmentation ou réduction du capital social de la Banque.

b) toute question inscrite à l'ordre du jour par le conseil sur demande écrite de tout actionnaire détenant au moins un quart des actions.

DELIBERATIONS ET VOTES

23. 1) Sous réserve des dispositions du paragraphe 2, les délibérations de l'assemblée générale sont adoptées à la majorité des suffrages des actionnaires présents, ou représentés, et votants, chaque action donnant droit à une voix.

2) Toute délibération signée par l'universalité des actionnaires est réputée avoir été adoptée en assemblée générale que cette assemblée ait ou non eu lieu.

REGLEMENT INTERIEUR

24. Sans qu'il puisse être incompatible avec le présent texte, le règlement intérieur des assemblées générales peut être établi par le conseil qui réglemente notamment la procédure applicable :

a) à la communication des date, lieu et ordre du jour ;

b) au quorum ;

c) au vote par procuration ;

d) à la nomination, aux pouvoirs et fonctions des présidents de séance ;

e) à l'établissement et l'approbation des procès-verbaux.

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINANCIERES

FONDS DE RESERVE ET AFFECTATION DES BENEFICES

25. 1) La Banque se prémunit contre toutes pertes éventuelles en constituant et maintenant un fonds de réserve auquel est affect

.../...13

a) l'ensemble des sommes qui étaient inscrites, immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente loi, au crédit du fonds de réserve légale et du fonds de réserve pour risques généraux de l'ancienne banque ; et

b) au moins 50% des bénéfices nets réalisés par la Banque à la clôture de chaque exercice financier jusqu'à ce que ce fonds de réserve soit égal au montant du capital social.

2) Sous réserve des dispositions du paragraphe 1), les bénéfices nets réalisés par la Banque à la clôture de chaque exercice financier sont affectés à la constitution de tout fonds de réserve particulier, à la distribution des dividendes ou à tout autre objet conformément aux décisions du conseil prises sur avis favorable du Ministre.

PREVISIONS DE RECETTES ET DEPENSES ANNUELLES

26. 1) Deux mois au plus tard avant le commencement de chaque exercice financier, la Banque établit des prévisions de recettes et de dépenses pour l'exercice à venir.

2) Copie des prévisions visées au paragraphe 1 est adressée au Ministre dans les meilleurs délais.

COMPTABILITE ET VERIFICATION DES COMPTES

27. 1) La Banque tient la comptabilité de toutes ses transactions et dresse, selon des pratiques comptables couramment admises, un état de compte pour chaque exercice financier.

2) Conformément à une délibération adoptée en assemblée générale ordinaire, le conseil nomme, pour une période de trois ans renouvelable, un commissaire aux comptes ayant pour mandat de vérifier, pour chaque exercice financier, les livres et l'état de compte de la Banque.

3) Aussitôt que possible après la fin des opérations de vérification visées au paragraphe 2, le conseil remet au Ministre un exemplaire de l'état de compte auquel il joint une copie du rapport du commissaire.

RAPPORT ANNUEL

28. Chaque année le conseil remet au Ministre, le 30 juin au plus tard, un rapport annuel portant sur les opérations effectuées par la Banque au cours de l'exercice financier précédent.

COMMUNICATION DES RAPPORTS AU PARLEMENT

29. Dès que possible après leur réception, le Ministre fait déposer devant le Parlement un exemplaire des états et rapports visés aux articles 27 et 28.

DOTATIONS

30. 1) Des dotations peuvent être constituées au profit de la Banque par l'Etat ou par tout organisme national, étranger ou international, selon des règles propres à chacune d'entre elles.

2) Chacune des dotations est régie par une convention passée entre la Banque et le bailleur de fonds. Les droits et obligations respectifs des parties, l'affectation des fonds, le mode et la périodicité des comptes rendus sont précisés à la convention Chaque convention doit être autorisée par le conseil et approuvée par le Ministre.

EMISSION D'EMPRUNTS PAR LA BANQUE

31. 1) Sous réserve des dispositions de l'alinéa m) de l'article 6, la Banque peut, selon des modalités et conditions approuvées par le conseil, émettre des emprunts pour exercer les fonctions qui lui sont dévolues par le présent texte.

2) Sous réserve des dispositions de l'alinéa m) de l'article 6, la Banque peut, dans les limites fixées par le conseil, emprunter sous forme d'avances ou de crédits à court terme toute somme temporairement requise pour le règlement de ses engagements.

3) La Banque peut émettre et contracter des emprunts en toute monnaie.

4) Le remboursement des emprunts émis ou contractés en vertu du présent article et le paiement des intérêts y afférent peuvent être garantis par hypothèque, obligation ou toute autre charge sur les avoirs de la Banque.

5) Sous réserve de l'approbation du Parlement par délibération, le Ministre peut garantir le remboursement des emprunts émis ou contractés par la Banque en vertu du présent article, ainsi que le paiement des intérêts et autres frais y afférent. Les dispositions de la loi de 1982 sur les emprunts d'Etat et les garanties ne sont pas applicables aux garanties données en vertu du présent paragraphe.

FONDS DE GARANTIE

32. La Banque peut gérer tout fonds de garantie établi par elle-même ou constitué à son profit par l'Etat ou par tout organisme national, étranger ou international, et doit rendre régulièrement compte de sa gestion à l'instance l'ayant constitué.

TITRE 7 - DISPOSITIONS DIVERSES

SECRET PROFESSIONNEL

33. Sauf dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions qui leur sont dévolues par le présent texte, ceux qui sont ou ont été administrateurs, titulaires d'une fonction ou membres du personnel de la Banque ne peuvent consigner ni divulguer, directement ou indirectement, aucune information qu'ils auraient obtenue sur les affaires d'un tiers, à raison de leur fonction ou emploi.

Peine : emprisonnement d'un an ou amende de 100.000 VT ou les deux peines à la fois.

INAPLICABILITE DE LA LEGISLATION BANCAIRE

34. Les dispositions de la "Banking Regulation" ou de tout texte la remplaçant ne sont pas applicables à la Banque.

COMMUNICATION D'INFORMATIONS A LA BANQUE CENTRALE

35. Les dispositions de l'article 32 de la loi n° 3 de 1980 relative à la Banque centrale de Vanuatu, qui régissent la remise d'informations à la Banque centrale de Vanuatu par les institutions financières s'appliquent à la Banque dans les même conditions.

DISPENSE DE PUBLICATION AU JOURNAL OFFICIEL DE CERTAINS INSTRUMENTS

36. Nonobstant les dispositions de l'article 13 de la loi d'interprétation n° 9 de 1981, le programme de politique générale, les directives ministérielles et les règlements intérieurs de l'assemblée générale et de la Banque visés aux articles 7, 8, 24 et 37 respectivement ne sont pas considérés comme des textes réglementaires aux fins de leur publication au Journal officiel.

REGLEMENT INTERIEUR DE LA BANQUE

37. 1) Le conseil peut fixer, sous forme de règlement intérieur, les règles générales régissant les activités de la Banque, et en particulier, celles concernant :

a) les modalités et conditions auxquels les prêts peuvent être consentis et les sûretés ou garanties devant y être affectées ;

b) le montant global, pour un ou plusieurs exercices financiers, des engagements susceptibles d'être contractés d'une façon générale ou pour toute catégorie de prêts eu égard à leur affectation, leur amortissement ou à d'autres facteurs ;

c) le régime des taux d'intérêt pratiqués par la Banque et les limites entre lesquelles ces taux peuvent être fixés pour toute catégorie de prêts ;

d) la constitution de réserves et d'autres fonds, y compris les provisions pour créances douteuses ;

e) la diversification des portefeuilles de prêts et d'effets de la Banque ;

f) la prise, détention et rétrocession de participations dans toute société ;

g) l'établissement d'un registre des actionnaires et les inscriptions à y faire figurer ;

h) les modalités, la forme et la périodicité des rapports généraux d'activité de la Banque ou des comptes rendus pour chaque catégorie d'opérations ;

i) les conditions dans lesquelles le conseil peut déléguer l'exercice de ses pouvoirs et fonctions au comité exécutif ;

j) les conditions dans lesquelles la Banque peut agir en qualité de mandataire de tout organisme national, étranger ou international.

2) En cas de conflit entre les dispositions du règlement intérieur et celles du programme général d'action de la Banque visé à l'article 7, ces dernières prévalent.

3) Le Règlement intérieur et toute modification pouvant y être apportée sont adoptés par délibération du conseil prise à la majorité des deux tiers du total de ses membres.

DIPOSITIONS TRANSITOIRES

38. 1) Jusqu'à ce que le conseil soit constitué et qu'un directeur général soit nommé en vertu des dispositions de la présente loi:

a) les membres, le président et le vice-président du conseil d'administration de l'ancienne banque exercent les fonctions qui sont attachées à leur mandat respectif conformément au présent texte ;

b) le directeur général de l'ancienne banque exerce les fonctions de directeur général telles qu'elles sont définies par la présente loi.

2) Pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 1983, la Banque et l'ancienne banque sont considérées comme un seul et même établissement aux fins d'application des articles 27 et 28.

ABROGATION

39. Le Règlement conjoint n°11 de 1979 rendant exécutoire la délibération portant statut de la Banque de développement des Nouvelles-Hébrides est abrogé.

ENTRE EN VIGUEUR

40. La présente loi entrera en vigueur à une date fixée par arrêté du Ministre.

REPUBLIC OF VANUATU

THE SOUTH PACIFIC CENTRE FOR INTERNATIONAL RELATIONS ACT No. 14 OF 1983

Arrangement of Sections

1. Interpretation.
2. Establishment of the Centre.
3. Council.
4. Deputy Chairman.
5. Objects of the Centre.
6. Powers of the Council.
7. Meetings.
8. Director.
9. Employees.
10. Liability of employees.
11. Funds.
12. Accounts and records.
13. Submission of estimates for grants.
14. Annual report.
15. Evidence of sealing of documents.
16. Ministerial directions.
17. Orders.
18. Commencement.

REPUBLIC OF VANUATU

THE SOUTH PACIFIC CENTRE FOR INTERNATIONAL RELATIONS ACT No. 14 OF 1983

Assent : 29.4.83
Commencement : 30/5/83

To provide for the establishment of the South Pacific Centre for International Relations, its objects, powers and matters connected therewith.

BE IT ENACTED by the President and Parliament as follows:-

INTERPRETATION

1. In this Act, unless the context otherwise requires :-

"A.C.C.T." means l'Agence de Coopération Culturelle et Technique (Cultural and Technical Cooperation Agency);

"Centre" means the South Pacific Centre for International Relations established under section 2;

"Council" means the Council of the Centre established under section 3;

"Director" means the director of the Centre appointed under section 8;

"Member" means a member of the Council appointed by the Minister under section 3(1)(a);

"Minister" means the Minister responsible for Foreign Affairs.

ESTABLISHMENT OF THE CENTRE

2. (1) There is hereby established a body corporate to be known as the South Pacific Centre for International Relations.

(2) The Centre shall have perpetual succession and a common seal and may sue and be sued in its corporate name.

COUNCIL

3. (1) There shall be a Council of the Centre which shall consist of :-

(a) five members appointed by the Minister and who shall be :-

(i) a representative of the Ministry responsible for Education;

(ii) a representative of the Ministry responsible for Foreign Affairs;

(iii) a representative of the Ministry responsible for Finance;

(iv) a representative of A.C.C.T.;

(v) a person who the Minister considers has relevant experience in international relations;

(b) the Director, ex-officio member;

(c) the Secretary for Foreign Affairs, ex-officio Chairman.

(2) A Member shall hold office for 3 years and shall be eligible for reappointment.

(3) A Member may resign his office by not less than thirty days notice in writing to the Minister.

DEPUTY CHAIRMAN

4. (1) The Minister shall appoint from among the Members a Deputy-Chairman of the Council.

(2) The Deputy Chairman shall serve as such until his term as Member of the Centre ends and may be reappointed.

(3) Where the Chairman is absent or otherwise unable or unfit to discharge his functions, the Deputy Chairman shall have and exercise all the powers of the Chairman under this Act.

OBJECTS OF THE CENTRE

5. The objects of the Centre shall be :-

(a) to promote bilinguism in the French and English languages;

(b) to initiate, encourage, support and conduct research and training programmes on any matter related to international relations;

(c) to foster cooperation in research on bilinguism and international relations between the Centre and Governments, organizations or bodies interested therein;

(d) to examine and report on any question or matter related to bilinguism or international relations which may be referred to it by the Government.

POWERS OF THE COUNCIL

6. (1) The Council shall have the powers to do all the things necessary or conducive to the carrying out of its objects.

(2) Without derogation from the generality of subsection (1), the Council may:-

(a) purchase, hold, manage and dispose of any property;

(b) promote or finance any undertaking related to international relations or the promotion of bilinguism;

(c) subject to the prior approval of the Minister responsible for Finance, borrow or lend money on such terms and conditions as the Council thinks fit;

(d) establish or participate in any pension and provident fund scheme for the benefit of its employees and their dependants;

(e) publish printed or audio visual matter for sale or otherwise;

.../3.

(f) sponsor or support conferences, seminars or other meetings on any matter related to international relations or the promotion of bilinguism;

(g) initiate and carry out training sessions or programmes for diplomatic or consular agents;

(h) initiate and carry out research and training programmes to promote bilinguism;

(i) enter into agreements with any Government, organization or body for the better carrying out of the objects of the Centre;

(j) charge fees for services rendered by it.

MEETINGS

7. (1) The Council shall meet not less than twice in every twelve months. The Chairman shall convene the meetings at such times and places as he thinks fit.

(2) The quorum at meetings shall be four members of the Council.

(3) The Chairman or in his absence the Deputy Chairman shall preside at every meeting of the Centre. Where neither is present, the Council shall elect one of its members to preside over that meeting, who shall have and exercise the same powers as the Chairman.

(4) The proceedings at any meeting shall not be invalidated by any defect in the appointment of any member.

(5) Decisions of the Council shall be made by a majority vote of members present and voting. The Chairman shall have a casting vote.

(6) If a member has any pecuniary interests, direct or indirect in any contract or proposed contract or other matter relating to the Centre he shall as soon as practicable disclose to the Chairman of the Council the fact and nature of his interest.

(7) The Board may invite any person to participate in meetings of the Council but without the right to vote.

(8) Subject to this Act, the Council may make internal rules regulating its procedures.

(9) Any rules made in accordance with subsection (8) shall be issued under the hand of the Chairman.

DIRECTOR

8. (1) The Minister may after consultation with the Council, appoint upon such terms and conditions as the Council thinks fit a Director who shall be the employee of the Centre.

(2) The Director shall be the chief executive and administrative officer of the Centre.

(3) The Council may delegate to the Director, with or without restrictions or conditions, such of its powers and functions as it may consider expedient for the day to day operation of the Centre.

(4) The Director shall cause to be prepared the minutes of all meetings of the Council.

(5) The Director shall keep in safe custody the seal and all documents of the Centre, receive all process served on the Centre and carry out such other duties as the Council shall direct.

EMPLOYEES

9. The Council may appoint, at such remuneration and upon such terms and conditions as it thinks fit such other staff as may be required for the proper and efficient discharge of the objects of the Centre.

LIABILITY OF EMPLOYEES

10. No personal liability shall attach to any member, officer or employee of the Centre in respect of anything done or omitted to be done in good faith and without negligence in the course of the operation of the Centre.

FUNDS

11. (1) The funds of the Centre shall consist of :-

(a) grants from the Government out of monies appropriated by Parliament for such purposes;

(b) grants from other sources;

(c) monies borrowed by the Centre;

(d) monies received by the Centre in any other way in the course of the discharge of its objects.

(2) Any funds of the Centre not immediately required for the carrying out of its objects may be invested in such manner as the Council may approve.

ACCOUNTS AND RECORDS

12. (1) The Centre shall keep proper accounts and other records in respect of its receipts and expenditures and shall cause to be prepared an annual statement of accounts for each financial year.

(2) The accounts of the Centre shall be audited by an independent and qualified auditor appointed by the Council.

(3) As soon as is reasonable after the end of each financial year the Council shall provide the Minister and the Minister responsible for Finance each with a copy of the audited accounts and auditor's report.

SUBMISSION OF ESTIMATES FOR GRANTS

13. If the Centre shall need a grant referred to in section 11(1)(a), so that the Government may determine the amount thereof for inclusion in the Budget, the Centre shall not less than ninety days before commencement of the financial year during which the grant is required submit to the Minister responsible for Finance estimates of expenditure and receipts for that year and of unexpended funds carried forward.

.../5.

ANNUAL REPORT

14. Not later than the first of April in each year the Council shall prepare a report of activities of the Centre during the preceeding year and shall send a copy to the Minister and publish the same in such manner as the Minister may direct.

EVIDENCE OF SEALING OF DOCUMENTS

15. The fact that a document bears the seal of the Centre shall be prima facie evidence in any court or legal proceedings that the document has been properly executed by and on behalf of the Centre.

MINISTERIAL DIRECTIONS

16. The Minister may, after consultation with the Centre, give to the Centre such directions of a general character with respect to the performance of any objects of the Centre as appear to the Minister to be requisite in the public interest.

ORDER

17. The Minister may make Regulations not inconsistent with this Act for the better carrying out of the objects and purposes of this Act.

COMMENCEMENT

18. The Act shall come into force on the day of publication in the Gazette.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N°14 DE 1983 SUR LE CENTRE DE RELATIONS INTERNATIONALES DU PACIFIQUE SUD

Sommaire

1. Définitions.
2. Création du centre.
3. Conseil.
4. Vice-président.
5. Objets du centre.
6. Pouvoirs du Conseil.
7. Réunions.
8. Directeur.
9. Employés.
10. Responsabilité civile des membres et employés.
11. Fonds.
12. Comptabilité et vérification.
13. Budget prévisionnel aux fins de subventions.
14. Rapport annuel.
15. Authenticité des documents scellés.
16. Directives du ministre.
17. Arrêtés.
18. Entrée en vigueur.

REPUBLIQUE DE VANUATU

LOI N°14 DE 1983 SUR LE CENTRE DE RELATIONS INTERNATIONALES DU PACIFIQUE SUD

Promulguée: 29.4.83
Entrée en vigueur: 30.5.83

Portant création du Centre de Relations internationales du Pacifique Sud, définissant ses objets et ses pouvoirs et traitant de questions connexes.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE ET LE PARLEMENT PROMULGUENT le texte suivant :

Définitions.

1. Dans la présente loi, sous réserve du contexte :

"ACCT" désigne l'Agence de coopération culturelle et technique ;

"Centre" désigne le Centre de Relations internationales du Pacifique sud ;

"Conseil" désigne le Conseil du Centre institué en vertu de l'article 3 ;

"Directeur" désigne le Directeur du Centre nommé en vertu de l'article 8 ;

"Membre" désigne un membre du Conseil nommé par le Ministre en vertu du paragraphe a) de l'article 3 - 1) ;

"Ministre" désigne le ministre chargé des Affaires étrangères.

Création du Centre.

2. 1) Il est institué par les présentes une personne morale, sous le nom de Centre de Relations internationales du Pacifique Sud.

2) Le Centre est une personne morale dotée d'un statut permanent, possédant un sceau et pouvant ester en justice.

Conseil.

3. 1) Il est institué un Conseil du Centre composé de :

a) cinq membres nommés par le Ministre :

i) un représentant du ministère de l'Education ;

ii) un représentant du ministère des Affaires étrangères ;

iii) un représentant du ministère des Finances ;

iv) un représentant de l'ACCT ;

.../...2

v) une personne que le Ministre considère comme ayant l'expérience requise en relations internationales ;

b) le Directeur, membre d'office ;

c) le Secrétaire d'Etat aux Affaires étrangères, président d'office.

2) Les membres sont nommées pour une durée de trois ans et leur mandat est reconductible.

3) Les membres peuvent démissionner sur préavis écrit d'au moins trente jours adressé au Ministre.

Vice-président.

4. 1) Le Ministre nomme un membre du Conseil vice-président.

2) Le Vice-président remplit son mandat aussi longtemps qu'il est membre du Centre et peut être reconduit dans ses fonctions.

3) En l'absence du Président ou si ce dernier ne peut remplir ses fonctions, le Vice-président est investi de tous les pouvoirs que la présente loi confère au Président.

Objets du Centre.

5. Le Centre a pour objets :

a) la promotion du bilinguisme pour les langues française et anglaise ;

b) la création, l'encouragement, le soutien et la direction de recherches et de programmes de formation dans toute matière relevant des relations internationales ;

c) la coopération entre le Centre et les gouvernements, organismes ou agences intéressés par le bilinguisme ou les relations internationales ;

d) l'examen et l'établissement de rapports sur toute question ou matière concernant le bilinguisme ou les relations internationales soumise au Centre par le Gouvernement.

Pouvoirs du Conseil.

6. 1) Le Conseil est habilité à exécuter tous les actes nécessaires ou utiles à la poursuite de ses objets.

2) Sans préjudice de la généralité du paragraphe 1) ci-dessus, le Conseil peut :

a) acheter, détenir, gérer, aliéner des biens ;

b) promouvoir ou financer toute entreprise ayant trait aux relations internationales ou à l'encouragement du bilinguisme ;

.../...3

c) sous réserve de l'approbation préalable du ministre des Finances, emprunter ou prêter des fonds aux termes et conditions qu'il estime satisfaisants ;

d) mettre en place ou participer à la création d'un régime de retraite et de prévoyance pour ses employés et les personnes à leur charge ;

e) diffuser à titre onéreux ou gratuit des imprimés et des documents audio-visuels ;

f) patronner ou subventionner des conférences, séminaires ou autres réunions sur toute matière relative aux relations internationales ou à la promotion du bilinguisme ;

g) créer et diriger des sessions ou des programmes de formation pour agents du corps diplomatique ou consulaire ;

h) créer et diriger des programmes de recherche et de formation pour promouvoir le bilinguisme ;

i) passer des ententes avec tout gouvernement, organisation ou personne morale pour mieux réaliser les buts du Centre ;

j) percevoir des droits en contre-partie de ses services

Réunions.

7. 1) Le Conseil se réunit au moins deux fois par an. Le Président convoque le Conseil aux lieux et dates qu'il estime satisfaisants.

2) Le quorum est de quatre membres du Conseil.

3) Le Président, ou en son absence le Vice-président, dirige les débats lors de chaque réunion du conseil. Si les deux sont absents, le Conseil élit l'un de ses membres comme président de cette réunion, investi des mêmes pouvoirs que ceux du Président.

4) Les débats d'une réunion ne peuvent être invalidés par un vice de procédure de nomination d'un membre.

5) Les décisions du conseil sont prises à la majorité des voix des membres présents et votants. Le Président a voix prépondérante.

6) Tout membre ayant directement ou indirectement des intérêts financiers dans un contrat ou toute autre affaire connexe au Centre doit les déclarer le plus tôt possible au Président du Conseil et en spécifier la nature.

7) Le Conseil peut inviter toute personne à participer aux réunions du Conseil mais sans droit de vote.

.../...4

8) Sous réserve de la présente loi, le Conseil peut instituer un règlement intérieur déterminant sa procédure.

9) Tous règlements adoptés conformément au paragraphe 8 ci-dessus doivent être revêtus du seing du Président.

Directeur. 8. 1) Le Ministre peut, sur consultation du Conseil et aux termes et conditions que ce dernier juge appropriés, nommer un Directeur ayant statut d'employé du Centre.

2) Le Directeur est le premier agent administratif du Centre.

3) Le Conseil peut déléguer au Directeur, avec ou sans réserve, tout ou partie des pouvoirs et attributions qu'il estime nécessaires à l'expédition des affaires courantes.

4) Le Directeur est responsable de la rédaction des procès-verbaux de toutes les réunions du Conseil.

5) Le Directeur est responsable de la garde du sceau et de tous les documents du centre, de la réception de toutes pièces délivrées au Centre et des autres fonctions dont le Conseil le charge.

Employés. 9. Le Conseil peut nommer aux termes et conditions et à la rémunération qu'il fixe, les autres employés nécessaires pour assurer la poursuite efficace des objets du Centre.

Responsabilité civile des membres et employés. 10. Aucun membre ou employé ne peut être tenu responsable d'un acte accompli ou omis de bonne foi et sans négligence de sa part au cours des activités du Centre.

Fonds. 11. 1) Les fonds du Centre se composent :

a) des subventions de l'Etat provenant de crédits affectés à cette fin par le Parlement ;

b) d'autres subventions ;

c) d'emprunts contractés par le Centre ;

d) des sommes perçues par le Centre dans l'exercice de son activité ;

.../...5

2) Tout fonds non immédiatement requis pour le fonctionnement du Centre peut être placé selon les modalités approuvées par le Conseil.

Comptabilité et vérification.

12. 1) Le Centre assure sa propre comptabilité, tient les livres des recettes et des dépenses et fait établir le bilan de chaque exercice budgétaire.

2) Les comptes du Centre sont vérifiés chaque année par un vérificateur aux comptes indépendant et qualifié nommé par le Conseil.

3) Dès que possible à la fin de chaque exercice budgétaire, le Centre fait parvenir au Ministre ainsi qu'au Ministre des Finances une copie des comptes vérifiés et du rapport du vérificateur.

Budget prévisionnel aux fins de subventions.

13. Lorsque le Centre veut solliciter l'octroi des subventions visées à l'alinéa a) de l'article 11, il doit, pour permettre au gouvernement d'en arrêter le montant à inscrire au budget, soumettre au Ministre des Finances, 90 jours au plus tard avant le commencement de l'exercice budgétaire pour lequel la subvention est requise, ses prévisions de recettes et dépenses pour cet exercice, ainsi que les reports de crédits qu'il prévoit.

Rapport annuel.

14. Le Conseil établit le 1er avril au plus tard un rapport des activités du Centre pendant l'année précédente, le transmet au Ministre et le publie selon les directives de ce dernier.

Authenticité des documents scellés.

15. Tout document portant le sceau du Centre est, devant tout tribunal ou dans toute action en justice, reconnu jusqu'à preuve du contraire comme ayant été établi par ou pour le compte du Centre.

Directives du Ministre.

16 Le Centre se conforme aux directives générales concernant les activités que le Ministre, après consultation, considère d'intérêt public.

Arrêtés.

17. Le Ministre peut prendre des arrêtés en vue d'une meilleure application de la présente loi.

Entrée en vigueur.

18. La présente loi entrera en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel.

REPUBLIC OF VANUATU

PRICE CONTROL (PETROLEUM PRODUCTS) (AMENDMENT No. 2)

ORDER No. 15 OF 1983

To amend the Price Control (Petroleum Products) Order No. 133 of 1981.

IN EXERCISE of the power contained in Section 15 of the Joint Price Control Regulation No. 18 of 1974, I hereby make the following Order :

Amendment of Order No. 133 of 1981.

1. The Schedule to the Price Control (Petroleum Products) Order No. 133 of 1981 is repealed and the following substituted therefor :

"SCHEDULE"

PART 1.

Maximum wholesale prices in VT per litre :

PRODUCTS	Delivered in the area of Municipalities of Port Vila and Luganville	Delivered in drums at the wharf
Petrol	56.90	50.40
Gas Oil	46.80	40.30
Lighting Kerosene	48.80	42.30

/2...

PART 2.

Maximum retail prices in VT per litre for all these islands of Vanuatu

PRODUCTS	PRICES
Petrol	63.00
Gas Oil	50.00
Lighting Kerosene	52.00

Commencement

2. This Order shall come into force on the day of its signature.

MADE AT PORT VILA the 20th day of May 1983.

REPUBLIC OF VANUATU PRIME MINISTER PREMIER MINISTRE REPUBLIQUE DE VANUATU

W HADYE LINI
Prime Minister

KALPOKOR KALSAKAU
Minister of Finance, Commerce, Industry & Tourism

REPUBLIQUE DE VANUATU

ARRETE No.15 DE 1983 :

RELATIF AU CONTROLE DES PRIX (PRODUITS PETROLIERS)

(AMENDMENT No. 2)

Amendant l'arrêté No. 133 de 1981 relatif au contrôle des Prix (Produits Pétroliers).

LE MINISTRE DES FINANCE

VU l'article 15 du Règlement Conjoint No. 18 de 1974 sur le Contrôle des Prix.

A R R E T E

Amendement de l'arreté No.133 de 1981.

1. L'annexe à l'arrêté No. 133 de 1981 relatif au Contrôle des Prix (Produits Pétroliers) est abrogée et remplacée par l'annexe suivante :

A N N E X E

1ére Partie : Prix de vente en gros maximum en VT par litre:

PRODUITS	Prix, délivré dans les Municipalitée de Port Vila et de Luganville	Prix, en fûts délivrés a quai à destination des îles
Essence	56.90	50.40
Mazout	46.80	40.30
Petrol lampant	48.80	42.30

.../2.

2éme Partie : Prix de vente au détail en VT par litre

PRODUITS	PRIX
Essence	63.00
Mazout	50.00
Pétrole lampant	52.00

Entrée en vigueur

2. Le présent arrêté entrera en vigueur le jour de la signature.

FAIT à Port Vila, le 20 May 1982

REPUBLIC OF VANUATU PRIME MINISTER PREMIER MINISTRE

W. HADYE LAMMI
Premier Ministre

MINISTRY OF FINANCE MINISTÈRE DES FINANCES

K. KALSAKAU
Ministre des Finances, du Commerce, de l'Industrie et du Tourisme.

REPUBLIC OF VANUATU

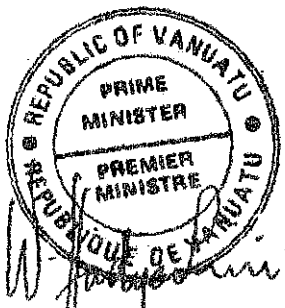
The Audit of Public Accounts (Commencement)
Order No. 16 of 1983

To bring into force the Audit of Public Accounts Act No. 6 of 1983.

IN EXERCISE of the power contained in section 16 of the Audit of Public Accounts Act No. 6 of 1983, I hereby make the following Order:-

The Audit of Public Accounts Act No. 6 of 1983 shall come into force on the day of publication of this Order in the Gazette.

MADE at Port Vila the 27th day of May , 1983.



W.H. LINI
Prime Minister

REPUBLIQUE DE VANUATU

ARRETE N° 16 DE 1983

SUR LA VERIFICATION DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE (ENTREE EN VIGUEUR)

Rendant exécutoire la loi n° 6 de 1983 sur la Vérification de la Comptabilité publique.

LE PREMIER MINISTRE

VU les dispositions de l'article 16 de la loi n° 6 de 1983 sur la Vérification de la Comptabilité publique,

A R R E T E :

La loi n° 6 de 1983 sur la Vérification de la Comptabilité publique entrera en vigueur à la date de la publication du présent Arrêté au Journal officiel.

FAIT à Port-Vila le 27 mai 1983.

W. H. LINI
Premier ministre

REPUBLIC OF VANUATU

The Island Courts Act (Commencement)
Order No. 17 of 1983

To bring into force the Island Courts Act No. 10 of 1983.

IN EXERCISE of the power contained in section 31 of the Island Courts Act No. 10 of 1983, I hereby make the following Order:-

The Island Courts Act No. 10 of 1983 shall come into force on the day of publication of this Order in the Gazette.

MADE at Port Vila the 27th day of May , 1983.

REPUBLIC OF VANUATU
PRIME MINISTER
PREMIER MINISTRE

W.H. LINI
Prime Minister and
Minister of Justice

REPUBLIQUE DE VANUATU

ARRETE N°17 DE 1983

SUR LES TRIBUNAUX D'ILES (ENTREE EN VIGUEUR)

Rendant exécutoire la loi n° 10 de 1983 sur les Tribunaux d'îles.

LE PREMIER MINISTRE

VU les dispositions de l'article 31 de la loi n° 10 de 1983 sur les Tribunaux d'îles,

A R R E T E :

La loi n° 10 de 1983 sur les Tribunaux d'îles entrera en vigueur à la date de la publication du présent Arrêté au Journal officiel.

FAIT à Port-Vila le 27 mai 1983.

W. H. LINI
Premier ministre et ministre
de la Justice

REPUBLIC OF VANUATU

The Development Bank of Vanuatu Act
(Commencement) Order No. 18 of 1983

To bring into force the Development Bank of Vanuatu Act No. 13 of 1983.

IN EXERCISE of the power contained in section 40 of the Development Bank of Vanuatu Act No. 13 of 1983, I hereby make the following Order:-

The Development Bank of Vanuatu Act No. 13 of 1983 shall come into force on the day of publication of this Order in the Gazette.

MADE at Port Vila the 20th day of May, 1983.

K. Kalsakau
Minister of Finance, Commerce,
Industry and Tourism

REPUBLIQUE DE VANUATU

ARRETE N°18 DE 1983

RELATIF A LA LOI N° 13 DE 1983 SUR LA BANQUE DE DEVELOPPEMENT DE VANUATU

Rendant exécutoire la loi n° 13 de 1983 sur la Banque de Développement de Vanuatu.

LE MINISTRE DES FINANCES, DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE ET DU TOURISME

VU les dispositions de l'article 40 de la loi n° 13 de 1983 sur la Banque de Développement de Vanuatu.

A R R E T E :

La loi n° 13 de 1983 sur la Banque de Développement de Vanuatu entrera en vigueur à la date de la publication du présent Arrêté au Journal officiel.

FAIT à Port-Vila le 20 mai 1983.

K. KALSAKAU
Ministre des Finances, du Commerce de l'Industrie et du Tourisme.

REPUBLIC OF VANUATU

The Employment Act (Commencement)
Order No. 20 of 1983

To bring into force the Employment Act No. 1 of 1983.

IN EXERCISE of the power contained in section 82 of the Employment Act No. 1 of 1983, I hereby make the following Order :-

The Employment Act No. 1 of 1983 shall come into force on the day of publication of this Order in the Gazette.

MADE at Port Vila the 27th day of May, 1983.

S MOLISA
Minister of Home Affairs

REPUBLIQUE DE VANUATU

ARRETE N°20 DE 1983
RELATIF A LA LOI SUR LE TRAVAIL (ENTREE EN VIGUEUR)

rendant exécutoire la loi n° 1 de 1983 sur le travail

LE MINISTRE DE L'INTERIEUR

VU l'article 82 de la loi n° 1 de 1983 sur le travail

A R R E T E :

La loi n° 1 de 1983 sur le travail entrera en vigueur le jour de la publication du présent arrêté au Journal officiel.

FAIT à Port-Vila le 27 mai 1983.

S. MOLISA
Ministre de l'Intérieur