

Rémunération des ouvriers et employés

ART. 2. — Les taux horaires pratiqués seront identiques à ceux des agents permanents pour les mêmes catégories. Toutefois la rémunération au mois ne sera pas obligatoire. Une rémunération calculée à l'heure ou à la journée pourra être adoptée, selon les usages administratifs en vigueur.

Classification des manœuvres

ART. 3. — Les manœuvres seront désormais répartis en trois classes :

1^{re} classe : simple manœuvre sans spécialité.

2^e classe : manœuvre sans spécialité appelé à exécuter constamment des travaux pénibles.

3^e classe : manœuvre spécialisé, exécutant des travaux ayant nécessité une formation d'assez longue durée, sans pouvoir cependant prétendre à la connaissance élémentaire d'un métier qui le classerait à la 1^{re} catégorie des ouvriers.

Rémunération minima des manœuvres

ART. 4. — 1^{re} classe : salaire minimum interprofessionnel garanti de la zone de travail.

2^e classe : salaire minimum interprofessionnel garanti augmenté de 10%.

3^e classe : salaire minimum interprofessionnel garanti augmenté de 20%.

Heures supplémentaires

ART. 5. — Elles seront rétribuées dans les mêmes conditions que celles fixées pour les agents permanents.

ART. 6. — Le congé payé est dû dans les conditions prévues par l'arrêté n° 681-53/ITLS. du 24 septembre 1953.

Démission — Licenciement

ART. 7. — Chacune des parties aura droit à tout moment de mettre fin à l'engagement provisoire et temporaire, moyennant un préavis de 24 heures.

Le salaire dû et l'indemnité compensatrice de congé seront réglés dans les meilleurs délais compatibles avec la réglementation du paiement des salaires dans les services publics.

En cas de faute lourde, le licenciement est immédiat et sans préavis, seule reste due l'indemnité compensatrice de congé.

Maladie et absence autorisées

ART. 8. — Toute absence en cas de maladie devra faire l'objet d'un avertissement adressé dans les 24 heures au chef de service et accompagné d'un certificat médical.

De plus des permissions spéciales d'absence sans salaire seront délivrées pour une durée fixée par le chef de service, dans les cas suivants :

1°) cas de mariage de l'intéressé, mariage d'un enfant, d'un frère ou sœur;

2°) décès, d'un conjoint, d'un ascendant ou descendant en ligne directe, de frère ou sœur;

3°) naissance d'un enfant de l'intéressé.

L'autorisation du Chef de service doit être préalable.

Au cas où le caractère imprévu de l'événement qui motive l'absence aurait empêché le travailleur d'en aviser préalablement son chef de service, il devra avertir dans les 24 heures son chef de service, qui fixera la durée de l'absence.

Toute inexactitude dans les motifs allégués, toute absence non autorisée ou prolongée au-delà des délais fixés sont susceptibles de faire considérer le travailleur comme démissionnaire de son emploi.

ART. 9. — L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui entrera en vigueur à compter du premier octobre 1954.

Lomé, le 7 septembre 1954;

J. BÉRARD.

CIRCULAIRE N° 105-Cir-54/ITLS. du 20 septembre 1954 relative aux arrêtés n° 852 et 853-54/ITLS. du 7 septembre 1954 fixant en l'absence de convention collective, les conditions d'emploi du personnel non fonctionnaire des services publics.

Les agents non fonctionnaires des services publics, improprement désignés sous le vocable de journaliers, méritaient, par les services rendus, souvent très comparables à ceux de certains fonctionnaires intégrés dans les cadres, de connaître un sort moins précaire et une amélioration de leur rémunération.

L'arrêté n° 215-53/IT/P. du 27 mars 1953 et sa circulaire d'application 18-cir-53/IT/P. du 27 mars 1953 avaient remédié l'an dernier à l'instabilité de leur emploi, en leur apportant les garanties de la convention collective du 9 novembre 1946, en vigueur dans le secteur privé.

Restait la question des classifications et des salaires à laquelle une situation budgétaire particulièrement difficile ne permettait pas d'apporter les solutions que la stricte équité rendait souhaitable.

De ce fait, pour des emplois analogues, la différence de salaires entre secteur privé et secteur public s'est accusée au détriment de ce dernier.

C'est là une situation anormale à laquelle, faisant droit aux revendications légitimes du syndicat des agents permanents non fonctionnaires des services publics, j'ai décidé de mettre un terme en signant les arrêtés 852 et 853/ITLS. du 7 septembre 1954.

Ce geste entraînera des sacrifices financiers assez lourds. Aussi est-il nécessaire qu'il soit un facteur de justice et de progrès.

La présente circulaire a précisément pour objet, par un commentaire détaillé des textes et des principes qui les ont inspirés, d'apporter aux Chefs de services et aux Commandants d'Unité administrative des directives aussi claires que possible sur l'application correcte des arrêtés 852 et 853.

I — Distinction des agents permanents et des agents temporaires

Cette distinction répond à un besoin.

C'est un fait que les seuls fonctionnaires dans les cadres ne suffisent pas à assurer le travail habituel d'un service, soit que pour certains emplois il n'existe pas de cadre, soit que pour d'autres les fonctionnaires n'occupent qu'une partie des postes prévus, en principe les plus importants.

D'où la nécessité pour la marche normale des services de faire appel à un personnel de complément, et ceci, d'une manière permanente.

C'est ce personnel dont les conditions d'emploi sont fixées par l'arrêté n° 852-54/ITLS. du 7 septembre 1954.

En dehors de ce personnel stable, attaché au service, les variations dans le volume des travaux en fonction de crédits discontinus et inégaux obligent des services comme les Travaux Publics ou l'Administration des Cereales, à recruter une main-d'œuvre dont l'importance est très variable selon les chantiers ouverts ou les travaux entrepris.

Dans les services généraux eux-mêmes, des remplacements pour maladie ou pour congé d'agents permanents peuvent entraîner l'engagement d'un personnel provisoire pour une période de courte durée.

Il est évident que dans ces deux derniers cas, les charges imposées à l'Administration ne sauraient être aussi lourdes que celles qui concernent le personnel permanent.

L'arrêté n° 853-54/ITLS. définit les conditions d'emploi, plus souples, de ce personnel engagé à durée limitée.

Les critères fournis aux articles 1^{er} des arrêtés 852 et 853 doivent permettre de distinguer nettement les deux catégories de personnel.

L'obligation de faire référence à l'un ou l'autre arrêté dans les futures décisions d'engagement est destinée à éviter toute contestation ultérieure.

Par contre, parmi le personnel actuellement en service, la distinction sera parfois délicate.

Les cas concrets devront être réglés avec la plus large compréhension.

La seule imputation budgétaire des dépenses de personnel ne constitue pas une indication toujours valable.

La décision d'engagement, lorsqu'elle précise le caractère temporaire de cet engagement, peut être prise en considération.

Il est bien évident cependant qu'il serait anormal de classer dans le personnel temporaire un ouvrier ou un employé ayant travaillé sans interruption sur plusieurs chantiers successifs pendant plusieurs années.

II — La question des Manœuvres

La convention collective et l'accord collectif du 9 novembre 1946 laissent les manœuvres en dehors de leur champ d'application.

Le Code du Travail a cependant apporté un certain nombre d'avantages à tous les travailleurs et c'est pourquoi les manœuvres figurent parmi les bénéficiaires de l'arrêté n° 853.

De plus, certains d'entre eux font vraiment partie du personnel stable des services et suivant en cela les usages du secteur privé, il a paru équitable, bien qu'ils n'accèdent pas à une qualification d'ouvrier, de leur assurer les avantages de l'arrêté 852.

La décision, laissée à l'appréciation des chefs de service, ne doit comporter ni trop de rigueur ni trop d'indulgence.

J'estime qu'un minimum de trois ans sans interruption dans un même emploi peut constituer un titre nécessaire et suffisant à l'obtention pour un manœuvre des avantages de l'arrêté 852.

L'arrêté n° 853-54/ITLS. apporte une innovation pour laquelle quelques chefs de services consultés ont manifesté une certaine réticence : il s'agit de la répartition des manœuvres en trois classes.

Tout bien pesé, cette innovation a été maintenue.

La distinction entre simple manœuvre, manœuvre de force et manœuvre spécialisé se justifie pleinement et est connue dans la plupart des territoires.

D'autre part, il y a au Togo un écart sensible entre le salaire minimum interprofessionnel garanti qui est celui du manœuvre et la première catégorie d'ouvriers.

Cette première catégorie d'ouvriers qui exige la connaissance élémentaire d'un métier, correspond en fait à la 3^e catégorie du Dahomey.

Dans le secteur privé, cette lacune est compensée par le fait que l'employeur a toute latitude pour s'écarter des minima, quand il veut rémunérer soit un travail plus pénible, soit un travail exigeant une certaine expérience.

Dans les services publics, les exigences financières rendent ces nuances plus difficiles : « un manœuvre vaut un autre manœuvre », et le budget ne permet pas de « libéralités ».

Aussi bien d'ailleurs les critiques ne paraissent pas tellement motivées par le principe même de la répartition des manœuvres en 3 classes, que par la crainte d'une application inégale et défectueuse.

Et de fait, l'écueil à éviter c'est précisément que par une rigueur excessive ou sous la pression des difficultés budgétaires, un service n'admettra que de simples manœuvres, tandis qu'un autre plus à l'aise dans le jeu de ces crédits, se montrera trop généreux dans la définition du travailleur de force ou du manœuvre spécialisé.

La meilleure solution serait sans aucun doute de soumettre les propositions de classement à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales qui interviendrait dans le sens d'une unification.

III — Les Classifications

Les classifications annexées à l'arrêté 852 et qui valent d'ailleurs aussi bien pour les travailleurs relevant de l'arrêté 853, ne sont sans doute pas parfaites.

Telles qu'elles sont, elles représentent cependant un effort pour renforcer le rapport nécessaire entre le salaire perçu et la qualité du travail fourni, c'est-à-dire la qualification et le rendement.

Outre que ce principe est rigoureusement conforme à toute législation du travail, son observation en Afrique paraît indispensable comme facteur d'évolution.

Trop d'Africains en effet auraient tendance à considérer l'emploi comme un « bénéfice » accompagnant un « titre », mais n'exigeant pas obligatoirement compétence et rendement, des subalternes à portion congrue se chargeant d'exécuter plus ou moins bien le travail correspondant à l'emploi : ainsi le cuisinier et ses marmitons, l'ouvrier et ses apprentis, l'employé et ses bénévoles.

Dans un pays, où par rapport à la masse de la population paysanne le salarié, quel qu'il soit, ne se situe pas comme autrefois le prolétaire des pays industrialisés, au bas de l'échelle sociale et où toute embauche est un privilège recherché, trop d'Africains considèrent que l'emploi et le salaire qui s'y attache, sont la récompense de mérites divers n'ayant souvent qu'un rapport lointain avec la compétence. Chaque personnage influe ou déjà en place, tente de procurer à sa clientèle l'emploi dont l'offre est trop réduite par rapport à la demande. On voit même certains entrepreneurs vendre au plus offrant des charges de manœuvres dans les entreprises.

Ce serait certes rendre un très mauvais service aux Africains que de les encourager dans ces errements et c'est dans ce but que le contenu des catégories ne tient compte que de la valeur professionnelle, l'ancienneté étant récompensée par l'octroi d'une prime spéciale.

IV. — Le travail de reclassement

L'imprécision de la précédente classification des « journaliers » qui a entraîné tant de solutions différentes d'un service à l'autre et parfois à l'intérieur du même service, rend assez délicat le travail de reclassement demandé aujourd'hui.

Augmenter tous les journaliers dans une même proportion constituait une solution de facilité, comme telle assez séduisante. Elle aurait peut-être même donné satisfaction au sens égalitaire des Africains.

Mais c'était la consécration et l'aggravation des abus antérieurs et il a paru plus opportun d'essayer de redresser une situation compromise.

En fait, personne ne sera lésé. Le déclassé en application des nouvelles classifications de certains agents surelassés ne leur apportera aucune diminution de salaire. Ils conserveront le bénéfice des avantages acquis, si leur salaire actuel est supérieur à celui de leur nouvelle catégorie.

Par contre sont appelés à bénéficier d'une augmentation, tous les agents qui, sans changer de catégorie, percevront désormais le nouveau salaire mensuel de leur catégorie et plus encore ceux qui feront l'objet d'un reclassement dans une catégorie supérieure.

Il y aura donc des inégalités, mais il y a aussi des inégalités dans les mérites professionnels de chacun.

En application des mesures transitoires de l'arrêté 852-54/ITLS. du 7 septembre 1954, les Chefs de services sont invités à effectuer un classement de leur personnel, en fonction des normes des classifications annexées à l'arrêté.

Seule la valeur professionnelle doit donc être prise en considération. Les cas litigieux pourront faire l'objet d'une épreuve particulière et l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales sera appelé à donner son avis sur l'ensemble du travail de reclassement et plus particulièrement sur les cas litigieux.

Lorsque sera achevé le travail du reclassement, un deuxième travail consistera à calculer les augmentations qui en résultent.

Là encore, une œuvre d'unification entre les services est nécessaire, particulièrement en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires, dérivé de l'ancien mode de paiement sur 26 ou sur 30 jours.

Pour les agents permanents, employés ou ouvriers, c'est désormais le paiement au mois qui sera de règle, et les salaires minima du secteur privé qui seront respectés, à savoir :

1 ^{re} catégorie :	5.014 Frs.	
2 ^e catégorie :	6.032 —	
3 ^e catégorie :	7.535 —	
4 ^e catégorie :	9.022 —	correspondant aux emplois supérieurs, tenus en principe par les fonctionnaires dans les cadres.
5 ^e catégorie :	10.741 —	
6 ^e catégorie :	14.865 —	
Hors catég. :	22.028 —	

Ce nouveau salaire mensuel correspond à 40 heures de travail par semaine ou à la durée considérée comme équivalente dans certains services ou emplois.

Des agents cependant exécutent des heures supplémentaires, et la rémunération forfaitaire est conseillée, compte tenu de l'impossibilité d'un calcul exact ou du caractère de présence plus que le travail effectif de certaines heures de garde ou de permanence.

Au temps du paiement calculé à la journée, le problème était résolu par l'octroi aux intéressés d'un salaire journalier multiplié par 30 jours au lieu de 26.

L'inconvénient constaté l'an dernier, était que certains services s'étaient montrés très libéraux et payaient tous leurs journaliers ou presque pour 30 jours même s'ils n'exécutaient pas d'heures supplémentaires, tandis que d'autres services appliquaient strictement la règle.

Dans bien des cas, le paiement sur 30 jours était devenu un moyen détourné d'augmenter des journaliers considérés comme méritants.

Les mesures prises l'an dernier ont apporté une certaine amélioration dans ce domaine, mais l'opération du reclassement pourrait permettre d'éclaircir définitivement la signature en ne réservant le paiement des heures supplémentaires qu'à ceux qui les exécutent réellement et dans la mesure où ils les exécutent.

Le principe utilisé jusqu'ici pour calculer l'indemnité forfaitaire pourra être continué (paiement de

plusieurs jours à tarif normal) le taux moyen d'une journée de travail étant égal au salaire nouveau divisé par 26.

V — La question des congés payés

L'arrêté n° 852 adapte la question des congés aux exigences de l'arrêté n° 681-53/IT. du 24 septembre 1953, pris en application du code du travail.

Dans l'esprit de la loi, le congé du travailleur recruté sur place doit en effet être pris chaque année. Une disposition transitoire entre l'ancien texte local qui permettait le congé pour trois ans et la nouvelle législation autorise exceptionnellement un congé de 30 jours pour deux ans.

Il est certain que le travailleur togolais n'est pas toujours préparé à l'usage du congé annuel. Les exemples sont nombreux de travailleurs qui demandent à leur employeur de leur accorder le salaire de congé, mais sans cesser de travailler et en plus du salaire normal.

De plus, beaucoup préfèrent souvent un congé prolongé et moins fréquent, qui permet plus facilement le règlement des affaires de famille.

C'est parfois aussi l'employeur qui gêne pour les remplacements marque une préférence pour le congé moins fréquent ou écoute favorablement la demande du travailleur qui sollicite le salaire du congé, mais sans en jouir effectivement.

Il est cependant nécessaire d'habituer les travailleurs au congé annuel, qui, dans l'esprit de la loi, doit leur apporter le repos prolongé nécessaire à la réfection de leurs forces.

C'est pourquoi, de plus en plus, le congé doit être accordé annuellement et les services doivent organiser un tour de congé, en tenant compte à la fois des nécessités du service et des convenances personnelles des bénéficiaires.

VI — Frais de transport en congé

Dans l'état actuel de la réglementation du travail (arrêté 681-53/IT) le travailleur est considéré comme résidant habituellement au lieu où il est venu spontanément chercher du travail, c'est-à-dire où il a été recruté.

Les frais de transport ne sont dus que lorsque le travailleur ou bien a été recruté ailleurs qu'au lieu d'emploi (on l'a fait venir) ou bien, lorsque il a été déplacé pour les besoins du service et affecté ailleurs qu'au lieu de recrutement primitif.

Dans ces cas, les frais sont dus non seulement au travailleur, mais à sa femme et à ses enfants mineurs vivant avec lui, et les délais de route normaux s'ajoutent au congé proprement dit.

VII — Démission et Licenciement — Maladies

Les articles de l'arrêté 852 consacré à ces questions n'ajoutent rien à la circulaire 18-cir-53/IT. du 27 mars 1953.

Une circulaire (35-cir-54/ITLS. du 25 mars 1954) précise depuis ce qu'il fallait entendre par faute lourde.

VIII — Absence

L'article consacré à l'absence donne aux Chefs de services le moyen de réprimer des abus dont la crainte n'est pas imaginaire : maladie trop facilement invoquée ou absences non justifiées.

Pour certains motifs très légitimes, événements familiaux par exemple, des atténuations pourront être apportées dans la suite, permettant, comme dans la Métropole, le paiement d'un certain nombre de journées de congé autorisé. Il faut auparavant faire la preuve que le système du paiement au mois ne favorisera pas les absences injustifiées.

C'est, au demeurant, une question d'autorité de la part des Chefs de services.

IX — Dispositions transitoires

La présente circulaire a déjà commenté la question du reclassement et de la distinction parmi le personnel actuellement en service des agents permanents et des agents temporaires.

Ce travail devra être effectué le plus rapidement possible.

L'évaluation des augmentations qui résulteront du reclassement, sera communiqué directement au Chef de territoire.

Au vu de ces renseignements, il sera possible de décider si l'alignement sur le secteur privé se fera en une ou en plusieurs tranches.

En tout état de cause, il n'y aura aucun effet rétroactif.

Si le travail n'était pas terminé en octobre, l'article 18 entrerait en jeu, et pour le mois d'octobre, les salaires seraient calculés au mois, tels qu'ils sont, avant tout rajustement.

Conclusion

Le travail demandé à chacun constitue une charge délicate et assez lourde.

Cependant un essai de remise en ordre de la situation des agents non fonctionnaires n'est pas une tâche inutile, et, si elle est prise au sérieux, elle doit contribuer à l'amélioration du rendement et à l'apaisement des rancoeurs accumulés par des agents, longtemps sacrifiés à l'équilibre budgétaire.

Un certain nombre de ces agents ne connaîtront pas d'augmentation, c'est qu'ils ont jusqu'ici été récompensés au-delà de leur mérite réel. Ils ne perdront rien et garderont le bénéfice des avantages acquis.

Par contre, il est nécessaire que ceux à qui les difficultés budgétaires ne permettaient pas jusqu'ici d'accorder le classement correspondant aux services rendus, classement souvent réclamé par leurs chefs de services, se voient accorder une rémunération, plus en rapport avec leur valeur professionnelle.

Les inégalités dans les avantages obtenus en exécution des arrêtés 852 et 853 seront facilement acceptées, si elles s'inspirent nettement de la volonté de réaliser plus de justice.

Lomé, le 20 septembre 1954.

Le Secrétaire Général p.i.,
J. BÉRARD.

ARRETE N° 878-54/ITLS. du 22 septembre 1954 portant modification à l'arrêté n° 852-54/ITLS. du 7 septembre 1954.

L'ADMINISTRATEUR EN CHEF DE LA FRANCE D'OUTRE-MER,
CHEVALIER DE LA LÉGION D'HONNEUR,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU TOGO P.I.,
CHARGÉ DES AFFAIRES COURANTES,

Vu le décret du 23 mars 1921 déterminant les attributions et les pouvoirs du Commissaire de la République au Togo;

Vu le décret du 3 janvier 1946 portant réorganisation administrative du Territoire du Togo et création d'assemblées représentatives;

Vu la Convention Collective et l'accord collectif du 9 novembre 1946;

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 promulguée au Togo par arrêté n° 947-52/Cab. du 24 décembre 1952 et notamment :

a) son article 78, autorisant le Chef de Territoire à régler les conditions du travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives qui pourraient exister dans l'Union Française, à défaut ou en attendant l'établissement d'une Convention Collective;

b) son article 81, prévoyant la conclusion de Conventions Collectives pour le personnel des services, entreprises et établissements publics non soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier;

Vu l'arrêté n° 215-53/IT. du 27 mars 1953 et sa circulaire d'application n° 18-cir-53/IT/P. du 27 mars 1953;

Vu l'arrêté n° 852-54/ITLS. du 7 septembre 1954 et sa circulaire d'application n° 105-cir-54/ITLS. en date du 20 septembre 1954;

Sur la proposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales;

ARRETE :

ARTICLE PREMIER. — Les articles 16, 17 et 18 des dispositions transitoires de l'arrêté n° 852-54/ITLS. du 7 septembre 1954 sont annulés.

ART. 2. — Les augmentations consécutives au reclassement et à l'alignement des salaires sur les minima des Conventions Collectives du secteur privé seront accordées intégralement à compter du 1er octobre 1954.

ART. 3. — La faculté de prendre 45 jours de congé pour 3 ans de service est prolongée jusqu'au 1er janvier 1956.

A compter de cette date, le congé sera normalement pris à raison de 15 jours par an, sauf autorisation expresse du Chef de service qui autorisera le cumul sur deux années.

ART. 4. — L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, le Chef du bureau des Finances, les Chefs de services, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera publié partout où besoin sera et promulgué au Journal Officiel.

Lomé, le 22 septembre 1954.

J. BÉRARD. A

Chambre de Commerce

ARRETE N° 857-54/AP. du 10 septembre 1954 fixant la date des élections pour le renouvellement en 1954 de la Chambre de Commerce du Togo.

L'ADMINISTRATEUR EN CHEF DE LA FRANCE D'OUTRE-MER,
CHEVALIER DE LA LÉGION D'HONNEUR,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU TOGO P.I.,
CHARGÉ DES AFFAIRES COURANTES,

Vu le décret du 23 mars 1921 déterminant les attributions et les pouvoirs du Commissaire de la République au Togo;

Vu le décret du 3 janvier 1946 portant réorganisation administrative du territoire du Togo et création d'assemblées représentatives;

Vu le décret du 16 avril 1924 sur le mode de promulgation et de publication des textes réglementaires au Togo;

Vu l'arrêté n° 434-54/AE/Plan. du 11 mai 1954 portant réorganisation de la Chambre de Commerce du Togo et lui annexant une section agricole et industrielle;

Vu l'arrêté n° 822-54/AP. du 26 août 1954 arrêtant et approuvant la liste définitive des électeurs à la Chambre de Commerce du Togo pour son renouvellement en 1954;

ARRETE :

ARTICLE PREMIER. — Les élections en vue du renouvellement de la Chambre de Commerce, de l'Agriculture et de l'Industrie, sont fixées au 10 octobre 1954. Le second tour, s'il y a lieu, est fixé au 17 octobre 1954.

Elles auront lieu à Lomé, à la Mairie, sous la présidence du Commandant de Cercle de Lomé ou de son délégué, assisté des deux plus jeunes et des deux plus âgés des électeurs présents dans la salle à l'ouverture du scrutin.

Le scrutin sera ouvert de 6 heures à 12 heures;

ART. 2. — Conformément aux dispositions de l'article 19 de l'arrêté n° 434-54/AE/PLAN. du 11 mai 1954, les électeurs absents de Lomé ou non domiciliés dans cette ville pourront adresser au Président du bureau leur bulletin de vote placé sous double enveloppe dont la première sera revêtue de leur signature et dont la seconde ne devra porter aucun signe extérieur, faute de quoi l'enveloppe et le bulletin qu'elle contient ne seront pas admis.

Ces enveloppes devront parvenir au Président avant la fermeture du scrutin.