

***COURS DE LEGISLATION DANS LES
CLASSES DE TROISIEMES (3^{èmes}) ANNEES
ENSEIGNEMENT TECHNIQUE.***

**CONCUS PAR : *NKENFON Emmanuel*
PLEG/C.O – Licencié en
Droit Public.**

PROGRAMME

CHAP I	: LES CONTRATS PREPARATOIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL. . P.3
CHAP II	: LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL. P.5
CHAP III	: LA CONVENTION COLLECTIVE. P.7
CHAP IV	: LE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS. P.8
CHAP V	: L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET LA PREVOYANCE SOCIALE. P.9
CHAP VI	: LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS. P.11
CHAP VII	: LES PRESTATIONS FAMILIALES. P.12
CHAP VIII	: LES ASSURANCES SOCIALES. P.14

CHAP I - LES CONTRATS PREPARATOIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL.

I – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

A – DEFINITION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Le contrat d'apprentissage est un accord entre deux personnes (un employeur) par lequel le chef d'établissement s'engage à donner une formation complète à un apprenti qui s'oblige à respecter les enseignements reçus et à les exécuter en vue de son apprentissage.

Le formateur est appelé **l'employeur** et celui qui apprend est appelé **l'apprenti**.

B – LES CONDITIONS DE VALIDITE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

1°) Les conditions de forme.

Le contrat d'apprentissage est toujours écrit. Il doit être signé par le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale. A défaut de cet écrit, il est nul et de nullité absolue.

2°) Les conditions de fond.

Le contrat d'apprentissage ne peut être conclu que si l'apprenti a atteint l'âge de 14 ans et le maître de 21 ans. Le mineur de moins de 14 ans doit être assisté de ses parents.

C – LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Le contrat d'apprentissage ne peut avoir une durée supérieure à 4 ans, y compris le renouvellement.

D – LES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI ET DU MAÎTRE.

1°) Les obligations de l'apprenti.

L'apprenti doit :

- Être fidèle et obéissant envers son maître.
- Être assidu et ponctuel à son travail.
- Aider son maître et suivre ses ordres en vue de son apprentissage.
- Se présenter à la fin de sa formation à un examen pour obtenir le certificat de fin d'apprentissage.

2°) Les obligations du maître.

Le maître doit :

- Enseigner à l'apprenti le métier pour lequel ils ont signé le contrat.
- Employer l'apprenti selon les forces de ce dernier.
- Se conduire en bon père de famille.

- ✚ Verser un peu d'argent à l'apprenti afin de lui permettre de résoudre ses besoins urgents.
- ✚ Prévenir les parents de l'apprenti en cas de maladie ou d'absence de celui-ci.
- ✚ Délivrer à l'apprenti une attestation ou un certificat de fin d'apprentissage.

E – LA RESILIATION OU LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Le contrat d'apprentissage peut prendre fin :

- A la mort du maître ou de son apprenti.
- A la condamnation du maître ou son emprisonnement.

Pour une formation de service militaire du maître ou de l'apprenti.

II – LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI.

A – DEFINITION DU CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI.

Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier pour l'employeur la qualité de service et de rendement du travailleur et pour ce dernier les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et de climat chez l'employeur.

L'engagement à l'essai doit être conclu par écrit.

B – DUREE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI.

Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu que sur une période maximale de 6 mois. Il est essentiellement provisoire, précaire et facultatif. Provisoire : car il est limité dans le temps. Précaire : Le contrat d'engagement à l'essai est dominé par la liberté de rupture du contrat. Chacune des parties pouvant rompre l'essai sans préavis ni indemnité.

La durée maximale de la période d'essai est fixée conformément au tableau suivant, compte tenu de la catégorie où est classé le travailleur au moment de l'engagement :

Catégories professionnelles	Durée période de l'essai
1 ^{ère} et 2 ^e	15 jours
3 ^e et 4 ^e + employés de maison	1 mois
5 ^e et 6 ^e	2 mois
7 ^e et 9 ^e	3 mois
10 ^e et 12 ^e	4 mois

CHAP II - LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL.

DEFINITION : Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur en contrepartie d'une rémunération.

I – LES CONTRATS CLASSIQUES ET CEUX PARTICULIERS.

Les différents contrats classiques sont : le contrat d'apprentissage, le contrat d'engagement à l'essai, le contrat de formation, le contrat de travail temporaire, le contrat de travail occasionnel, le contrat de travail saisonnier, le tâcheronnat.

A – LES CONTRATS CLASSIQUES.

1°) Le contrat de formation.

Le contrat de formation a pour but de donner une formation professionnelle appropriée aux candidats à l'emploi, les diplômés de l'enseignement supérieur et les titulaires d'un diplôme professionnel.

Dans les professions d'auxiliaires de justice (avocats, huissiers, notaires) ce contrat de formation est appelé **stage**.

La durée de la formation peut être **plus ou moins longue** selon les aptitudes du candidat et la complexité des tâches à exécuter dans l'avenir au sein de l'entreprise. A la fin de la formation, l'employeur peut embaucher ou non le candidat à l'emploi.

2°) Le contrat de travail temporaire.

Le contrat de travail temporaire est un contrat de travail d'une durée maximale de **3 mois** et, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'œuvre supplémentaire.

Ce type de contrat ne peut être renouvelé plus d'une fois avec le même employeur. Au cas échéant, il se transforme en un contrat à durée indéterminée.

3°) Le contrat de travail occasionnel.

Le contrat de travail occasionnel est un contrat de travail d'une durée maximale de **15 jours** et ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, ou procéder à des réparations de matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

Ce type de contrat ne peut être renouvelé plus d'une fois avec le même employeur. Au cas échéant, il se transforme en un contrat à durée indéterminée.

4°) Le contrat de travail saisonnier.

Le contrat de travail saisonnier est un contrat de travail d'une durée maximale de **6 mois** et lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise.

Si les relations de travail se poursuivent, le contrat de travail saisonnier se transforme en un contrat à durée indéterminé. Le saisonnier devient donc un travailleur permanent de l'entreprise.

5°) Le tâcheronnat.

Le tâcheronnat ou sous-traitant est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

II – LES CONTRATS PARTICULIERS.

Traditionnellement, on distingue deux types de contrat de travail : le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée.

1°) Le contrat de travail à durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties (employeur et travailleur).

Le contrat de travail conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé rentre dans la catégorie des contrats de travail à durée déterminée.

Les deux principales caractéristiques du contrat de travail à durée déterminée sont :

-  Sa durée maximum autorisée avec le même employeur est de 2 ans renouvelable une seule fois.
-  Sa transformation en un contrat de travail à durée indéterminée si les relations de travail se poursuivent après la date d'expiration du contrat de travail à durée déterminée.

2°) Le contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'est fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre partie.

Ce contrat se caractérise par la résiliation unilatérale par l'une ou l'autre partie. Le travailleur peut démissionner tout comme l'employeur peut licencier le travailleur à tout moment.

Les seules obligations des parties lors de la rupture de ce contrat de travail sont le préavis et la notification à l'autre partie du motif de la rupture.

III – LES CONDITIONS D'ELABORATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

L'élaboration du contrat de travail obéit à des conditions de fond et de forme.

A – Les conditions de fond.

- Le contrat de travail a pour base le consentement des parties. Ce consentement doit être libre et licite.
- En ce qui concerne la capacité, les enfants âgés de 14 ans entre dans la relation de travail.

B – Les conditions de forme.

- Tout contrat de travail doit être conclu par écrit.
- Tout contrat de travail d'un travailleur de nationalité étrangère doit être établi par écrit et soumis au visa du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale avant tout commencement d'exécution. Cette demande de visa incombe à l'employeur ; en cas de refus de visa, le contre est nul de plein droit. /-

CHAP III – LA CONVENTION COLLECTIVE.

I – LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL.

La convention collective du travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou de plusieurs branches d'activités.

A – LES DIFFERENTES SORTES DE CONVENTIONS.

Elles sont au nombre de deux : la convention collective d'entreprise et la convention collective nationale.

1°- La convention collective d'entreprise : Elle est conclue dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises et son champ d'application territorial est local ou interdépartemental.

2°- La convention collective nationale : Elle est conclue dans le cadre d'une ou plusieurs branches d'activités et son champ d'action couvre l'ensemble du territoire. Lorsque ce type de convention est conclu, la convention collective d'entreprise ne peut plus être conclue dans la même branche d'activité.

B – LES CARACTERISTIQUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

1°- Conclusion de la convention collective : Pour qu'une convention soit conclue, les mentions suivantes doivent être indiquées :

- **Sa durée** : elle est conclue pour une durée indéterminée.

- **Sa rédaction** : elle est faite sur papier libre et doit être signée par tous les négociateurs.

- **Son contenu** : elle doit obligatoirement contenir les dispositions concernant :

* Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du travailleur.

* Les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs.

* L'indemnité de licenciement.

* Les modalités de logement.

* L'indemnité de déplacement.

* Les conditions de travail (heures supplémentaires, travail de nuit et des jours fériés).

* Les autorisations d'absence.

* La procédure de révision et de modification de tout ou partie de la convention collective du travail.

C – LE DEPOT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL.

Il se fait en 4 exemplaires au greffe du tribunal de 1^{ère} instance du lieu où elle a été conclue. La date de dépôt sert de point de départ du délai d'application de la convention, de sa notification ou de sa révision. /-

CHAP IV – LE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS.

Dans le but de permettre au public de connaître le marché de l'emploi, le Cameroun a engagé des études pour mieux informer ce public et faciliter leur insertion.

Ainsi, les organismes qui favorisent le placement des travailleurs sont les suivants :

➤ Le Fonds National de l'Emploi (F.N.E).

➤ Les Centres de Formation Professionnelle Rapide regroupant les centres professionnels rapides et les centres privés de formation professionnelle rapide.

A – LES ORGANISMES PUBLICS.

Parmi ces organismes, nous allons le F.N.E et les ministères.

1°) La situation de l'emploi au Cameroun et les mission du F.N.E.

Pour bien comprendre la situation de l'emploi au Cameroun, nous parlerons des missions du F.N.E. Le F.N.E cet effet a pour mission :

- D'accroître les possibilités d'emploi.
- De favoriser l'insertion des jeunes à la recherche d'un premier emploi.
- De favoriser l'auto-crédation de l'emploi.
- De favoriser l'appui à la création des micro-entreprises (petites entreprises).
- De favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés.

Le F.N.E est financé par trois bailleurs de fonds à savoir :

- ✓ L'Etat camerounais.
- ✓ La Banque Africaine de Développement (B.A.D).
- ✓ La Banque Mondiale.

2°) Les objectifs du placement des travailleurs.

Les opérations de placement des travailleurs consistent à :

- ❖ Aider les travailleurs à trouver un emploi qui peut leur convenir.
- ❖ Faciliter aux employeurs le recrutement des travailleurs qui sont adaptés aux besoins de leurs entreprises.

B – LES ORGANISMES PRIVÉS.

La formation des travailleurs privés d'emploi est assurée dans les centres privés de formation professionnelle rapide. Les conditions pour être admis dans ces centres de formation sont laissées à l'initiative de l'organisme qui l'a créé, à condition que les candidats formés servent aux besoins internes de l'entreprise.

Le contrôle technique des centres privés de formation professionnelle rapide est assuré par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. /-

CHAP V – L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE.

L'administration du travail et de la prévoyance sociale sont assurées par l'Inspecteur du travail et le délégué du personnel au sein d'une entreprise.

I - L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

C'est tout fonctionnaire placé à la tête d'une inspection de Travail. Il prête serment devant la Cour d'appel du ressort de son premier poste d'affectation de bien et fidèlement remplir sa charge et de garder le secret professionnel.

❖ **Les missions de l'Inspecteur du Travail.**

En tant que le représentant du Ministre chargé du Travail dans les commissions prévues par les conventions collectives, l'Inspecteur du Travail est aussi l'enquêteur qui détermine :

- Le caractère professionnel d'un accident de travail ;
- Le motif professionnel d'une demande d'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel.
- Il est autorisé à pénétrer librement à toute heure du jour ou de la nuit et sans avertissement préalable dans tout établissement soumis à son contrôle.
- Il conseille aussi bien les employeurs que les travailleurs.
- Il exerce ses missions de conciliation dans le cadre des conflits individuels ou collectifs du travail. La conciliation signifie ici le règlement à l'amiable d'un conflit de travail.

II – LES DELEGUES DU PERSONNEL.

Les délégués du personnel sont les travailleurs élus par les autres, servant de courroie de transmission entre l'administration d'un établissement et travaillant en étroite collaboration avec les chefs d'entreprise.

❖ **Les missions des délégués du personnel.**

Les délégués du personnel ont pour mission.

- De présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaire.
- De saisir l'Inspecteur du Travail pour les litiges ayant trait à l'application du droit de travail.
- De veiller à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité au travail.
- De communiquer à l'employeur toutes les suggestions utiles pour l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

CHAP VI – LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.

A – DEFINITION DU RISQUE PROFESSIONNEL.

Le risque professionnel est l'ensemble des risques et des dangers permanents auxquels est exposé le travailleur dans l'exercice de sa profession ou son métier. C'est pourquoi certaines règles d'hygiène et de sécurité devraient être respectées au sein des entreprises.

La sécurité est une œuvre de l'esprit humain. Elle doit être cultivée en permanence conformément aux normes de sécurité pré-établies. La sécurité qui est aussi synonyme de prévention est une contrainte ou une obligation régulière de tous les acteurs de la vie d'une entreprise.

B – L'ESPRIT DE SECURITE.

L'esprit de sécurité est une discipline de l'esprit volontairement acceptée par tous, qui amène naturellement celui qui le possède à envisager les conséquences possibles de ses actes pour sa propre sécurité et celle de la collectivité.

Avoir l'esprit de sécurité, c'est :

- Connaître les dangers éventuels.
- Connaître et appliquer la prévention.
- Se contrôler soi-même. - Regretter les préjugés.

C – LES ELEMENTS DE LA PREVENTION.

En matière de prévention, il faut :

- ✓ Connaître l'objet, les règles de manipulation, le milieu où on travaille, l'atelier de que même l'emplacement des machines.
- ✓ Etudier les règles de prévention et de sécurité.
- ✓ Lire les brochures et les affiches sur la prévention.
- ✓ Appliquer les règles de prévention et de sécurité sans compter sur l'expérience.
- ✓ Eteindre sa cigarette à la guérite de l'entreprise avant les heures d'ouverture de l'entrepris.
- ✓ Prendre part aux stages de formation en prévention et de sécurité au travail.
- ✓ Eviter de consommer des boissons alcooliques et de la drogue pendant les heures et sur le lieu de travail.

D – LES MESURES DE PREVENTION DANS LES LOCAUX DES ENTRPRISES.

1°) L'éclairage des locaux.

2°) Les installations des machines électriques dans les ateliers.

3°) L'aération dans les locaux de travail.

4°) L'utilisation et le stockage des produits toxiques et Inflammables. /-

CHAP VII – LES PRESTATIONS FAMILIALES.

Les prestations familiales font partie des 3 branches de la prévoyance sociale.

A – DEFINITION.

Les prestations familiales sont les droits payés par la CNPS à l'allocataire durant la période de **grossesse** (allocation prénatale), après **l'accouchement** (allocation de maternité), de **congé de maternité** (indemnité journalière) ou **jusqu'à l'âge 21 ans pour l'enfant** (allocations familiales proprement dites), lorsqu'il fréquente encore.

En un mot, les prestations familiales sont des allocations versées aux chefs de famille dans l'intérêt de la famille. Elles ont pour but d'aider les foyers des travailleurs à subvenir aux besoins de leurs enfants. Pour bénéficier, certaines conditions doivent être remplies.

➤ Les conditions à remplir pour prétendre aux prestations

familiales : Ces conditions sont relatives à l'allocataire et aux ayants-droits (enfants).

* Les conditions relatives à l'allocataire : Est considéré comme allocataire, celui qui bénéficie d'une allocation ou prestation familiale. Les conditions à remplir sont les suivantes :

- Avoir une rémunération au moins égale au salaire minimum catégoriel échelonné. – Posséder un livret d'assurance.
- Fournir un travail d'au moins 18 jours dans le mois ou 120 heures.
- Résider au Cameroun où on exécute son contrat de travail.
- Etre un assuré volontaire. – Etre immatriculé à la CNPS.

L'immatriculation est l'opération administrative qui sanctionne l'inscription d'un usager à la CNPS. Elle se concrétise par l'attribution d'un numéro matricule aussi bien à l'employeur qu'au travailleur. En principe, c'est l'employeur qui doit demander son immatriculation ainsi que celle du travailleur.

Lorsque le mari et la femme sont tous salariés, les prestations sont établies et liquidées au nom de celui qui bénéficie du régime le plus avantageux.

* **Les conditions relatives aux ayants-droits** : Seuls les enfants effectivement à la charge de l'allocataire ouvrent droit aux prestations familiales. Ces enfants sont :

- Les enfants légitimes (enfants nés dans le mariage).
- Les enfants adoptifs (enfants pris en charge et dont on n'est pas le père biologique).
- Les enfants légitimés (enfants nés de suite d'une simple amitié).
- Les enfants naturels ayant fait l'objet d'une simple reconnaissance (enfants nés avant le mariage).
- Les enfants de la femme salariée célibataire.

B – LES DIFFERENTES SORTES DE PRESTATIONS FAMILIALES.

Les prestations familiales comprennent :

1°- Les allocations prénatales : C'est celles accordées à toutes femmes salariées ou à la conjointe d'un travailleur salarié à l'occasion de chaque grossesse déclarée à la CNPS.

* **Conditions d'attribution** :

- La grossesse doit être déclarée dès les 5 premiers mois.
- La femme en état de grossesse doit subir 2 examens médicaux obligatoires et effectués par un médecin ou une sage-femme.

2°- Les allocations de maternité : Elles sont octroyées à toute femme salariée ou à la conjointe du travailleur salarié qui donne naissance à un enfant né sous contrôle médical et déclaré à l'état-civil.

* **Conditions d'attribution** : L'allocataire doit fournir un certificat médical établi au moment de la naissance par un médecin et constatant que l'enfant est né sous contrôle médical.

3°- Le congé de maternité ou indemnité journalière : En plus des allocations prénatales et de maternité, la femme salariée perçoit une indemnité journalière pendant la période de congé de maternité. Cette période est évaluée à 14 semaines réparties par le législateur de la manière suivante :

- 04 semaines avant l'accouchement. - 10 semaines après l'accouchement.

Ce congé peut être prolongé de 6 semaines en cas de maladies dûment constatées ou de complications après l'accouchement.

4°- Les allocations familiales proprement dites : Ce sont des allocations perçues par les travailleurs pour chaque enfant à sa charge et âgé de moins de 14 ans. Cette limite d'âge est portée à 18 ans pour le enfant placé en apprentissage et à 21 ans pour celui qui poursuit ses études secondaires ou celui qui est dans l'impossibilité de se livrer à un travail salarié.

5°- Les frais médicaux : La CNPS rembourse forfaitairement les frais médicaux engagés à l'occasion des examens prénataux d'accouchement et de

consultation nourrissant jusqu'à 6 mois les enfants des familles des travailleurs régulièrement immatriculés. /-

CHAP VIII – LES ASSURANCES SOCIALES.

Parmi les 3 branches de la prévoyance sociale figurent les assurances sociales.

A – DEFINITION.

Les assurances sociales ou pensions vieillesse sont des prestations payées par la CNPS aux travailleurs immatriculés lorsqu'ils vont à la retraite ou à leurs ayants-droits.

L'assuré social peut aller en retraite pour 3 raisons : la vieillesse, la maladie ou l'invalidité et la mort. Les prestations de vieillesse liées à ces 3 états sont : la pension vieillesse, la pension d'invalidité et la pension de décès. Ces 3 types d'assurances sociales ont été institués par la loi **n° 69/LF/18 DU 10 Novembre 1969.**

Peuvent bénéficier de ces régimes de pensions :

- Tous les travailleurs tels définis par l'**article 1 du Code de Travail** et exerçant leur profession au Cameroun.
- Les anciens salariés ayant été affiliés à la CNPS pendant 6 mois consécutifs au moins.

B – LA PENSION VIEILLESSE.

C'est une pension qu'un travailleur perçoit lorsqu'il a cessé d'exercer son activité salariale. Pour bénéficier, il faut :

- Avoir 60 ans d'âge et 20 ans au moins d'immatriculation à la CNPS.
- Cotiser 60 mois d'assurance au cours de 10 dernières années précédant la retraite.
- Cesser toute activité salariale.

Il faut distinguer la pension vieillesse normale et celle anticipée.

C – LA PENSION D'INVALIDITE.

C'est une somme d'argent versée périodiquement aux travailleurs qui sont diminués moralement ou physiquement de leur capacité de travail.

Pour bénéficier, il faut :

- Etre invalide avant l'âge de 60 ans.
- Avoir cotisé au moins 6 mois d'assurance au cours de 12 derniers mois civils précédant l'invalidité.

- Réunir au moins 5 ans d'immatriculation à la CNPS.
- Avoir un taux d'incapacité permanente au travail égal à au moins à 66%.
- Avoir une maladie ou un accident d'origine non professionnelle.

Quand l'assuré atteint 60 ans, la pension d'invalidité est transformée en pension vieillesse.

D – LA PENSION DE SURVIVANTS OU PENSION DE DECES.

La pension-décès est attribuée pour remplacer la pension de vieillesse ou d'invalidité versée à l'assuré social ou à laquelle il aurait pu prétendre à la date de son décès.

Les bénéficiaires sont les survivants ou les ayants-droits de l'assuré social décédé. Le partage de cette pension est la suivante : - 50% pour les conjoint (s).

- 25% pour les enfants orphelins de père et de mère.
- 15% pour les enfants orphelins de père ou de mère.
- 10% pour les ascendants (parents à charge). /-