

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

\*\*\*\*\*



REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité – Dignité – Travail

\*\*\*\*\*

LOI N° 25 0 0 15

**LOI PORTANT CODE DU TRAVAIL  
DE LA RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE**

**L'ASSEMBLÉE NATIONALE A DELIBERÉ ET ADOPTÉ,**

**LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,  
CHEF DE L'ÉTAT**

**PROMULGUE LA LOI DONT LA TENEUR SUIVIT :**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'J' or 'K'.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'S' or 'L'.

## **TITRE PREMIER : DES DISPOSITIONS GENERALES**

### **CHAPITRE PREMIER : DE L'OBJET, DU CHAMP D'APPLICATION ET DES DEFINITIONS**

#### **SECTION I : DE L'OBJET ET DU CHAMP D'APPLICATION**

**Article.1<sup>er</sup>**: Le présent Code régit les rapports professionnels entre les travailleur et les employeurs résultant des contrats du travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République Centrafricaine et à l'étranger en cas de convention de réciprocité. Il détermine la procédure de règlement des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat de travail.

**Art.2 :** Les dispositions du présent Code s'appliquent à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail au sein de l'entreprise y compris les travailleurs issus des peuples autochtones et tribaux, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques ainsi que les travailleurs indépendants.

Les apprentis et les titulaires du contrat de stage en entreprise sont également régis par le présent Code.

**Art. 3 :** Le personnel de la fonction publique, les Magistrats, les militaires, le personnel des collectivités territoriales ainsi que tout travailleur régis par une loi spécifique ne sont pas soumis aux dispositions du présent Code.

**Art. 4 :** Sous réserve de dérogations expresses, les dispositions du présent Code sont d'ordre public. Toute règle résultant d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un contrat du travail ou d'une convention ou d'un accord d'établissement qui leur est contraire ainsi qu'aux textes pris pour leur application est nulle de plein droit.

Cependant, le caractère d'ordre public ne fait pas obstacle à ce que les garanties ou droits supérieurs à ceux prévus par la présente loi soient accordés aux travailleurs par décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat du travail, une convention collective ou des usages.

*A*

*S*

## SECTION II : DES DEFINITIONS

**Art.5** : Au sens du présent Code, on entend par :

**Accord collectif du travail**, une convention collective de travail conclue dans le cadre d'un établissement entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et qui a pour objet soit de déterminer les conditions de travail et les garanties sociales dans l'établissement, soit d'adopter des dispositions d'une convention collective prévoyant des clauses plus favorables;

**Apprentissage**, toute forme d'enseignement et de formation régie par un contrat d'apprentissage qui permet à un apprenti d'acquérir les compétences requises pour exercer une profession grâce à une formation structurée et assortie d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière, en milieu de travail et hors milieu de travail, et qui aboutit à un certificat reconnu;

**Cause réelle et sérieuse**, toute circonstance soit externe à la personne du salarié (motif économique) soit imputable à la personne du salarié (motif d'ordre personnel) pouvant engendrer la rupture du contrat de travail;

**Cédule**, un billet, un écrit sous seing privé par lequel un employeur reconnaît devoir un droit à un salarié. Ce droit constitue la catégorie de revenus résultant de la classification opérée par le fisc ;

**Comité d'entreprise**, un organe qui réunit le chef d'entreprise et les représentants du personnel en vue d'associer ceux-ci à la marche de l'entreprise ;

**Contrat d'apprentissage de qualité**, un contrat par lequel une personne physique ou morale, le maître d'apprentissage, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, l'apprenti, et par lequel ce dernier s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage ;

**Contrat de travail**, une convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée;

**Contrat de travail à durée déterminée**, tout contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion;

**Contrat de travail à durée indéterminée**, tout contrat dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion ;

**Contrat de travail à domicile**, contrat par lequel une personne exerce à son domicile ou dans d'autres lieux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur, moyennant rémunération, une activité en vue de la réalisation d'un service ;

**Contrat de travail journalier**, engagement contracté pour une journée, une semaine ou une quinzaine de jours de travail ;

**Contrat à durée déterminée à mission définie**, contrat par lequel le travailleur est engagé pour exécuter une tâche, une activité ou un ouvrage dans le cadre d'un projet, d'une convention de partenariat déterminé ;

**Contrat du travail saisonnier**, un engagement lié à certaines activités dont l'exécution ne se fait que pendant une période de l'année et qui se répète au fil des ans ;

**Contrat temporaire**, un engagement conclu pour un délai bien déterminé ;

**Convention collective**, un accord écrit relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;

**Dialogue social**, tout type de négociation, de consultation, médiation et d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives au travail, à l'emploi, à la protection sociale, à la formation professionnelle présentant un intérêt commun ;

**Discrimination**, toute distinction, exclusion ou préférence directe ou indirecte basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les mœurs, l'âge, la situation de famille, la grossesse, l'appartenance à une ethnie, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, l'état de santé, le nom de famille, la situation de handicap et le statut V.I.H réel ou supposé ayant pour effet de détruire ou

d'altérer l'égalité de traitement en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien dans l'emploi ou de conditions d'emploi ;

**Discrimination directe**, un traitement moins favorable explicitement ou implicitement fondé sur une ou plusieurs motifs de discrimination interdits, incluant le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement ;

**Discrimination indirecte**, une situation, une réglementation ou une pratique en apparence neutre qui aboutit, en réalité, à des inégalités à l'encontre de personnes présentant des caractéristiques déterminées ;

**Economat**, toute organisation au sein de laquelle l'employeur pratique directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels ou normaux ;

**Enfant** : toute personne âgée de moins de dix-huit (18) ans ;

**Entreprise de travail intérimaire**, toute personne physique ou morale dont l'activité commerciale consiste à embaucher et à rémunérer des salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'utilisateur pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable, dénommée ci-après contrat de mission ;

**Employeur**, toute personne physique ou morale de droit public ou privé qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail ;

**Etablissement**, un centre d'activité individualisé dans l'espace ayant au point de vue technique son objet propre et utilisant les services d'un ou de plusieurs travailleurs qui exécutent une tâche sous une direction unique ;

**Entreprise**, toute organisation économique, sociale, culturelle, communautaire, philanthropique, de forme juridique déterminée, propriété individuelle ou collective, poursuivant un but lucratif, activité de production, distribution ou fourniture de biens ou services ou un but non-lucratif. Une entreprise peut donc comporter un seul établissement avec lequel elle se confond ou plusieurs établissements distincts les uns des autres ;

**Famille de travailleur :**

- le conjoint ;
- les enfants tels que définis par le Code de la famille ;
- les enfants que le travailleur a adoptés ;
- les enfants dont le travailleur a la tutelle ou la paternité juridique ;

- les enfants pour lesquels il est débiteur d'aliments conformément aux dispositions du Code de la Famille.

Un enfant entre en ligne de compte :

- s'il est célibataire jusqu'à sa majorité en règle générale ;
- s'il étudie jusqu'à l'âge de 23 ans révolus, dans un établissement de plein exercice et sans limite d'âge, lorsqu'il est incapable d'exercer une activité lucrative en raison de son état physique ou mental et que le travailleur l'entretient ;

**Force majeure**, tout événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant l'une ou l'autre des parties au contrat de travail d'exécuter ses obligations,

**Formation professionnelle**, un ensemble d'activités visant à assurer l'acquisition de connaissances, de qualifications et d'aptitudes nécessaires pour exercer une profession ou une fonction déterminée ;

**Grève**, tout arrêt de travail concerté et collectif décidé par tout ou partie des travailleurs en vue d'appuyer des revendications professionnelles ;

**Heure supplémentaire**, une heure de travail réalisée par un salarié à temps complet au-delà de la durée légale du travail ;

**Indemnité compensatrice de préavis**, une somme due par une partie au contrat de travail, employeur ou salarié, qui est à l'origine de l'inexécution du préavis de par sa seule décision pouvant être due, tout d'abord, par l'employeur soit parce qu'il dispense d'autorité le salarié licencié ou démissionnaire d'effectuer son préavis, soit parce qu'il met celui-ci dans l'impossibilité de l'effectuer ;

**Intermédiaire**, une entité autre que l'entreprise d'accueil ou l'établissement d'enseignement et de formation, qui coordonne ou soutient un apprentissage ou aide à sa mise en œuvre ;

**Jour ouvrable**, chaque jour de la semaine à l'exception des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux ;

**Jour ouvré**, un temps de service effectivement presté et comptabilisé dans le cadre du contrat du travail ;

**Licenciement**, une faculté offerte à l'employeur de pouvoir rompre le contrat du travail à durée déterminée ou indéterminée pour une faute personnelle ou pour motif économique ;

**Licenciement pour motif économique**, rupture du contrat de travail d'un ou plusieurs salariés résultant d'une suppression ou transformation ou d'une modification d'emplois consécutive à des difficultés économiques ;

**Lock-out**, fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur à l'occasion d'un conflit de travail ;

**Orientation professionnelle**, le fait d'informer et guider les demandeurs d'emploi, notamment les jeunes, sur l'éventail des professions et d'aider chacun à choisir une voie conforme à ses aptitudes à travers des conseils et des consultations individuelles et collectives ;

**Programme de préapprentissage**, un programme conçu pour aider les apprentis potentiels à développer leurs compétences afin qu'ils soient mieux préparés à intégrer le lieu de travail ou qu'ils remplissent les conditions formelles d'admission en apprentissage ;

**Négociation collective**, un mécanisme qui permet à un employeur, ou plusieurs organisations d'employeurs et aux travailleurs à travers leurs instances représentatives au niveau national, régional, sectoriel ou d'unité de production d'une entreprise de déterminer et de définir, grâce à un accord, les règles et les ententes des relations qu'ils entretiennent notamment les conditions générales du travail. Elle permet également d'adapter le Code du Travail aux spécificités et aux besoins de l'entreprise ;

**Rémunération**, la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par les dispositions légales et réglementaires ou par accord qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur comprenant notamment le salaire ou traitement, les commissions, l'indemnité de vie chère, les primes et indemnités diverses, la participation aux bénéfices, les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires, les sommes versées pour prestations supplémentaires, la valeur des avantages en nature, l'allocation de congé ou l'indemnité compensatrice de congé, les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail ou pendant la période précédant et suivant l'accouchement ;

Ne sont pas éléments de la rémunération :

- les soins de santé ;
- l'indemnité de logement ou le logement en nature ;
- les allocations familiales légales ;
- l'indemnité de transport ;
- les frais de voyage et ;
- les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions.

**Règlement intérieur**, un document établi par le chef d'entreprise sous réserve de sa communication aux délégués du personnel, avec un contenu limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant la santé et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ;

**Rupture du contrat de travail**, un acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre définitivement fin au contrat du travail ;

**Salarié intérimaire**, un salarié qui s'engage dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis à la disposition provisoire d'un ou de plusieurs utilisateurs en vue de l'accomplissement d'une tâche précise et non durable ;

**Socles de protection sociale**, un ensemble de garanties élémentaires de sécurité sociale définies au niveau national visant à assurer au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu qui ensemble garantissent un accès effectif aux biens et services définis comme nécessaires à l'échelle nationale ;

**Suspension du contrat de travail**, une interruption momentanée de l'exécution de tout ou partie des obligations contractuelles pour des raisons dûment établies par le présent Code ;

**Stage en entreprise**, une période de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ;

**Télé travail**, toute forme d'activité qui s'effectue à distance au moyen de la Télématique, notamment l'outil informatique et/ou des outils de communication et dans le cadre duquel le donneur d'ordre ne peut assurer physiquement l'exécution de cette prestation de travail se caractérisant par une autonomie certaine laissée au travailleur qui n'est plus souvent astreint à la production d'une certaine quantité de biens mais doit plutôt atteindre les objectifs à lui fixés ;

**Temps de services**, le total des durées :

- des prestations de travail fournies chez le dernier employeur et chez les employeurs substitués pendant le dernier contrat et les contrats de travail précédents ;
- des congés, y compris le congé de maternité ;
- de l'incapacité de travail, en cas d'accident ou de maladie jusqu'à concurrence de six mois ininterrompus et sans limitation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- des voyages se situant entre deux périodes de services ;

**Traite des êtres humains**, le fait, en échange d'une rémunération ou de tout autre avantage ou d'une promesse de rémunération ou d'avantage, de recruter une personne, de la transporter, de la transférer, de l'héberger ou de l'accueillir, pour la mettre à la disposition d'un tiers, même non identifié,

afin soit de permettre la commission contre cette personne des infractions de proxénétisme, d'agression ou d'atteintes sexuelles, d'exploitation de la mendicité, de conditions de travail ou d'hébergement contraires à sa dignité, soit de contraindre cette personne à commettre tout crime ou délit ;

**Travail forcé ou obligatoire**, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ;

**Travail à temps partiel**, le régime d'un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable et la « durée normale du travail » pouvant être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée ;

**Travailleur salarié**, toute personne physique en âge de contracter, sans distinction aucune qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée, appelée employeur ;

**Validation des acquis de l'expérience professionnelle**, un processus qui consiste à déterminer, documenter, évaluer et certifier, conformément aux cadres de qualifications établis, les compétences qu'une personne a acquises de façon formelle, non formelle ou informelle ;

**Violence et harcèlement dans le milieu du travail**, un ensemble de comportements, de pratiques inacceptables ou de menaces qui se produisent à une seule occasion ou de manière répétée sur la personne d'un travailleur et qui causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique.

## **CHAPITRE II : DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX**

### **SECTION I : DE LA LIBERTE DE TRAVAIL ET D'ENTREPRISE**

**Art.6** : Toute personne peut librement exercer une activité professionnelle ou économique de son choix et /ou correspondant à ses aptitudes.

## **SECTION II : DE L'INTERDICTION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE ET DES PIRES FORMES DU TRAVAIL DES ENFANTS**

**Art.7 :** Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment en tant que :

- mesure de coercition ou d'éducation politique ;
- sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique sans usage de la violence;
- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main - d'œuvre à des fins de développement économique ;
- mesure de discipline du travail ;
- mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ;
- sanction pour avoir participé à des grèves.

Les auteurs de toutes les formes de travail forcé s'exposent à des pénalités et/ou des peines d'emprisonnement prévues au présent Code.

**Art.8 :** N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens du présent Code:

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;
- tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens centrafricains définies par la loi ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et ledit individu ne soit ni concédé ni mis à la disposition des particuliers ou personnes morales privées ;
- tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, notamment: guerres, sinistres ou menaces de sinistres, incendies, inondations, famine, tremblement de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- tout travail ou service exécuté en application d'un décret de réquisition ;

- tout travail ou service d'intérêt général effectué avec le consentement des intéressés.

**Art.9:** Le principe de l'interdiction du travail des enfants et l'âge minimum d'accès à l'emploi, conformément à la Convention n°138 du 06 juin 1973 et à la Convention n°182 du 1<sup>er</sup> juin 1999 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T), sont d'application d'office en République Centrafricaine.

Le présent Code garantit à tout travailleur le droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre, conformément à la Convention n°187 du 15 juin 2006 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, et à la Convention n°155 du 22 juin 1981.

### **SECTION III : DES LIBERTES PUBLIQUES ET INDIVIDUELLES**

**Art.10 :** Tout travailleur ne peut être inquiété, ni sanctionné, ni subir un préjudice dans sa carrière en raison de ses opinions politiques, syndicales ou religieuses.

Toutefois, le travailleur s'engage à respecter dans le cadre de son travail, les opinions d'autres travailleurs, les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession.

### **SECTION IV : DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

**Art.11 :** A condition de travail de valeur égale, salaire égal.

Le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale conformément à la convention (n°100) sur l'égalité de rémunération de 1951, est garanti par les dispositions du présent Code.

**Art.12 :** Tout emploi doit être justement rémunéré.

La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur.

Les différents éléments de la rémunération sont établis selon les normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

## SECTION V : DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

**Art.13 :** Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou d'une période de stage en entreprise.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière d'intéressement ou de distribution d'actions, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son ascendance nationale ou son origine sociale, ses mœurs, son âge, sa situation de famille, sa grossesse, son appartenance à une ethnie, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son état de santé, son nom de famille, sa situation de handicap ou en raison de son statut V.I.H réel ou supposé.

**Art.14 :** Il ne peut être fait obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle légitime et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Les différences peuvent notamment, consister en :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place des conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- la fixation d'un âge minimum pour le recrutement, fondé sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite ;
- l'inaptitude constatée par un médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du travailleur lorsqu'elle est objective et appropriée.

**Art.15:** Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié, d'un stagiaire ou d'un candidat à un emploi en méconnaissance des articles 13 et 14 sont punis conformément aux dispositions du présent Code.

Le plaignant ou la victime établit des faits qui permettent de présumer l'existence de faits de harcèlement ou de discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement ou de discrimination directe ou indirecte et qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

## **SECTION VI : DE LA VIOLENCE ET DU HARCELEMENT DANS LE MILIEU DU TRAVAIL**

**Art.16 :** Aucun travailleur ne doit subir des agissements répétés ou non de violence ou de harcèlement qui causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique ou une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Cette disposition est également applicable aux personnes morales de droit public employées dans les conditions du droit privé.

**Art.17 :** Aucun salarié ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportement à connotation sexuelle répétées ou non qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent de nature à obtenir un acte sexuel, que celui-ci recherche à son profit de ou à celui d'un tiers.

**Art.18:** Aucun travailleur, aucune personne en stage, aucun apprenti ou candidat à un recrutement ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une procédure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière d'intéressement ou de distribution d'actions, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de

promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir ou encore témoigné ou relaté des faits de discrimination, de violence ou de harcèlement.

**Art.19:** Tout employeur ou travailleur auteur des faits reconnus de discrimination, de violence ou de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire et/ou pénale.

## **SECTION VII : DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET DE NEGOCIATION COLLECTIVE**

**Art.20:** Les organisations syndicales et patronales bénéficient d'une protection adéquate contre tout acte d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Les travailleurs, sans distinction, ont le droit de s'organiser, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer librement à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes.

**Art. 21:** La liberté syndicale a pour corolaire la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des moyens de pression légaux, notamment la grève, dans les conditions fixées par le présent Code.

## **SECTION VIII: DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Art.22 :** L'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage de qualité est garanti à tous les apprentis et travailleurs, sans aucune discrimination, dans les conditions fixées par le présent Code.

Tout employeur cotise auprès de l'organisme public d'emploi en vue de la formation professionnelle de ses travailleurs et veille au renforcement permanent des capacités techniques de ceux-ci dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

## **TITRE II : DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **CHAPITRE PREMIER : DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

#### **SECTION I : DE L'OBJET, DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

**Art.23** : Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes ou entreprises visées par leurs statuts.

**Art.24** : Les personnes exerçant une même profession, des métiers similaires ou des professions connexes ou une même profession libérale peuvent constituer librement un syndicat professionnel.

**Art.25** : Tout travailleur a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.

**Art.26** : Les Syndicats professionnels peuvent constituer en leur sein des sections syndicales d'entreprises et des sections locales. La section syndicale d'entreprise est constituée des membres adhérents, regroupés au sein d'une même entreprise ou d'un même établissement.

La section locale regroupe les membres adhérents appartenant à une même localité.

**Art.27** : Tout représentant d'un syndicat professionnel est tenu de déposer les statuts, le règlement intérieur, le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive du syndicat, les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction en triple exemplaire contre accusé de réception au Ministère en charge du Travail.

Dans les régions, le dossier de constitution de syndicat est déposé auprès de l'Inspection du Travail du ressort qui le transmet sans délai au Ministre chargé du Travail.

Le Ministre chargé du Travail dispose d'un délai de trente (30) jours à compter de la date du dépôt de dossier pour donner son agrément.

Ce délai peut être prorogé de trente (30) jours supplémentaires lorsque l'examen du dossier fait ressortir des incompatibilités avec les huit (08) conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, les lois et règlements de la République Centrafricaine.

Les fondateurs de ce syndicat sont informés par courrier et sont tenus de satisfaire les manquements avant de bénéficier de l'agrément.

**Art.28 :** Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portés à la connaissance des mêmes autorités dans les mêmes formes et conditions que celles prévues à l'article 26 du présent Code.

**Art.29 :** Toute fausse déclaration relative aux statuts, aux noms et qualités des membres est susceptible d'engager la responsabilité de leurs auteurs pour faux et usage de faux.

**Art. 30 :** Le Bureau de toute organisation syndicale comprend au minimum :

- un (01) Président ou un Secrétaire Général ;
- un (01) Vice-président ou un Secrétaire Général Adjoint ;
- un (01) Trésorier.

**Art. 31 :** Les membres composant le Bureau d'une centrale syndicale professionnelle doivent :

- être membres d'un syndicat professionnel ;
- être majeurs au regard de la loi centrafricaine ;
- jouir de leurs droits civiques.

**Art. 32 :** Ne peuvent pas faire partie d'une organisation syndicale, les personnes ayant subi une condamnation à une peine d'emprisonnement, à l'exception, toutefois, des condamnations qui ne mettent pas en cause l'intégrité de l'intéressé et ne présente pas de risques véritables pour l'exercice des fonctions syndicales, les personnes privées, par décision judiciaire, de leur droit d'éligibilité en application de la loi autorisant cette privation.

**Art.33:** Les mineurs âgés de plus de seize (16) ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leurs pères, mères ou tuteurs.

**Art.34:** Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les

personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession.

**Art.35** : Les fonds appartenant à une organisation syndicale doivent obligatoirement être déposés dans l'une des caisses publiques ou l'une des banques établies sur le territoire de la République Centrafricaine, lorsque ces fonds proviennent des cotisations, de dons, de legs ou de subventions.

**Art.36**: La dissolution d'une organisation syndicale ou de l'union de syndicats peut être statutaire ou judiciaire. Pour ce dernier cas, elle peut intervenir à la diligence du ministère public, du Ministre chargé du Travail ou de toute personne physique ou morale qui y a intérêt en cas de violation des articles 22, 23, 24 et 26 du présent Code.

**Art. 37** : En cas de dissolution d'une organisation syndicale ou de l'union de syndicats, leurs biens sont dévolus, conformément aux statuts ou à défaut, suivant les règles déterminées par l'Assemblée Générale ou par une décision de justice.

En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Toute suspension d'une organisation syndicale ou de l'union de syndicats par décision administrative est nulle et de nul effet.

## **SECTION II : DE LA LIBERTE SYNDICALE ET DE LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL**

**Art. 38** : Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la nomination, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline et de congédiement.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

**Art.39** : Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 38 ci-dessus est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts, des amendes et/ou des peines d'emprisonnement .

**Art. 40 :** Les syndicats professionnels ont le droit d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités, de formuler leur programme d'action, de s'affilier ou non à des organisations nationales ou internationales de travailleurs ou d'employeurs.

**Art. 41 :** Toute personne membre ou non d'un syndicat se doit de respecter la liberté d'opinion, de n'exercer aucune pression tendant à entraver l'exercice du droit syndical, du droit au travail ou à violer l'exercice du droit de propriété au sein de l'entreprise ou de la profession.

**Art.42 :** Tout membre adhérent d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer ses cotisations afférentes aux six (06) mois qui suivent le retrait d'adhésion.

### **SECTION III : DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

**Art. 43:** Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité juridique. Ils ont le droit d'ester en justice et peuvent, devant toute juridiction, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits produisant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la corporation qu'ils représentent.

**Art.44 :** Les syndicats professionnels peuvent :

- acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles ;
- créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expériences, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession et le syndicat ;
- subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation et d'autres activités sociales ;
- passer des contrats ou conventions intéressant la profession avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes morales ou physiques.

**Art. 45:** Les immeubles et les objets matériels mobiliers nécessaires aux

réunions, aux bibliothèques et services de documentation et aux cours de formation des syndicats professionnels sont insaisissables.

**Art. 46 :** Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par les articles 230, 231, 232, 233, 234 et 235 du présent Code. Elles doivent obligatoirement être discutées par les délégués des syndicats d'employeurs et de travailleurs, appartenant à la profession ou aux professions intéressées.

Toutefois, les délégués peuvent, être assistés du secrétaire administratif de leur syndicat ou de leur union syndicale et/ou de représentants des fédérations syndicales respectives.

Les conventions collectives du travail peuvent également être conclues par les fédérations et confédérations des syndicats d'employeurs et de travailleurs.

**Art.47:** Lorsqu'ils y sont autorisés par leurs statuts et, à condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes, à tous membres adhérents, les syndicats peuvent :

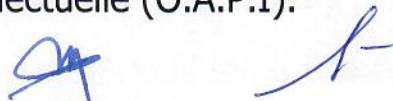
- acheter pour le louer, prêter ou répartir entre les membres adhérents, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;
- prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur dénomination et sous leur responsabilité.

**Art.48 :** Les syndicats professionnels peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

#### **SECTION IV : DES MARQUES SYNDICALES**

**Art.49 :** Les syndicats peuvent déposer leurs marques ou labels, dans les conditions déterminées par les textes en vigueur de l'Organisation Africaine de Propriété Intellectuelle (O.A.P.I).



Ils peuvent dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par l'organisation africaine de propriété intellectuelle.

Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication.

Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

**Art.50 :** Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur est subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

## **SECTION V : DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES**

**Art.51 :** Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

**Art.52 :** Les fonds de ces caisses spéciales de secours mutuels et de retraites sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

**Art.53 :** Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de prévoyance sociale à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

## **SECTION VI : DES UNIONS DE SYNDICATS**

**Art.54 :** Les syndicats professionnels régulièrement constitués, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Ils peuvent librement s'unir et former des fédérations professionnelles, des unions préfectorales ou régionales, des confédérations ou centrales syndicales nationales de leur choix et s'affilier à des organisations syndicales internationales de travailleurs et d'employeurs.

**Art.55 :** Une fédération professionnelle regroupe, sur le plan national, les

syndicats appartenant à une même profession ou à un même secteur d'activités.

Une union préfectorale ou régionale est constituée des syndicats de différentes professions ou de différents secteurs d'activités localisés dans une même préfecture ou une même région.

**Art.56 :** Les dispositions relatives à la constitution des syndicats sont applicables aux unions de syndicats qui doivent également faire connaître dans les conditions prévues au présent Code, le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

**Art.57 :** L'employeur est tenu de mettre des locaux à la disposition de l'union syndicale ou de toute autre organisation syndicale qui en formule la demande lorsque l'employeur l'a agréé pour l'exercice de leurs activités.

Dans tous les cas, les locaux, de l'union syndicale ou d'une organisation syndicale servant de siège sont inviolables tant qu'ils demeurent à leur disposition.

**Art.58 :** Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels prévus au présent Code.

## **SECTION VII : DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS**

**Art.59 :** La représentativité syndicale est le processus par lequel l'Etat détermine la mesure de l'importance comparative d'une organisation syndicale, le degré de sa légitimité, la vérité numérique, son assise sociale ou son audience sur l'échiquier national, sectoriel ou au sein d'une entreprise.

La reconnaissance de la représentativité donne droit aux organisations syndicales les plus représentatives de négocier et de signer, avec l'employeur ou les représentants du patronat, des accords s'appliquant à l'ensemble des travailleurs d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local, régional, national, ou encore à tous les salariés de l'ensemble des secteurs d'activités.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail, pris après avis du Conseil National du Dialogue Social, définit les critères de représentativité.

**Art.60 :** Les éléments d'appréciation de la représentativité de l'organisation syndicale sont les résultats des élections professionnelles dont la durée de validité de mandat représentatif est de quatre (04) ans en République Centrafricaine.

Le classement des organisations syndicales issu des résultats des élections professionnelles est constaté par arrêté du Ministre chargé du Travail.

**Art.61 :** Les modalités et conditions d'organisation des élections professionnelles, les mécanismes de pilotage, les schémas de recours, des formes d'organisations syndicales sont fixés par arrêtés du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil National du Dialogue Social.

Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre en charge de la Fonction publique fixe, le cas échéant, les dispositions concernant les élections professionnelles dans le secteur public.

### **SECTION VIII : DES ASSOCIATIONS OU GROUPEMENTS DE TYPE PROFESSIONNEL**

**Art.62 :** Les associations ou groupements à caractère professionnel en milieu rural ou urbain constitués par des travailleurs en vue de l'exercice en commun de leur profession, pour l'entreprise de travaux ou la prestation de services publics ou privés entrant dans l'exercice de la profession y compris la vente des produits fabriqués, travaillés, transformés ou extraits par eux prévues aux dispositions du présent Code, sont assimilés aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 et 52 du présent Code.

Ils peuvent :

- acheter pour le louer, prêter ou répartir entre les membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour bétail ;
- prêter leur entremise, gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des membres de l'association, faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commande et d'expédition, sans pouvoir opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.



## **CHAPITRE II : DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **SECTION I : DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL**

**Art.63 :** Sont considérés comme représentants du personnel au sens du présent Code :

- les délégués du personnel ;
- les délégués syndicaux ;
- les délégués au comité d'entreprise ;
- les membres au comité santé et sécurité au travail.

#### **SOUS SECTION 1 : DES DELEGUES DU PERSONNEL**

**Art.64 :** Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les Etablissements ou entreprises qui emploient au moins huit (08) salariés.

Leur mandat est de quatre (04) ans, renouvelable.

**Art.65 :** Sont électeurs les salariés des deux (02) sexes âgés de seize (16) ans révolus, ayant travaillé trois (03) mois au moins dans l'établissement ou l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les salariés de deux (02) sexes âgés de dix-huit (18) ans révolus, ayant travaillé dans l'entreprise depuis un (01) an au moins à l'exception des conjoints, concubins, ascendants descendants, frères, sœurs, alliés au même degré que l'employeur.

Les travailleurs exerçant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une des entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Dans les entreprises de travail temporaires, les conditions d'ancienneté pour les travailleurs temporaires sont de trois (03) mois pour être électeur et de six (06) mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles les travailleurs temporaires ont été liés à ces entreprises par des contrats à durée déterminée à objectif défini au cours de six (06) mois précédant l'élection selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Il s'opère à bulletin secret. Il est procédé, au sein de chaque collège, à des votes séparés pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants.

Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions et qui ne le remplace qu'en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation du contrat de travail, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

**Art.69 :** Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Tribunal du Travail.

La décision du Tribunal du Travail peut faire l'objet d'appel devant la Cour d'Appel. Le pourvoi est introduit dans les délais et formes prévus par la législation en vigueur.

**Art.70 :** Les attributions des délégués du personnel sont énumérées ainsi qu'il suit :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et de la protection des travailleurs, l'application des conventions, des classifications professionnelles et des taux des salaires qui n'auraient pas été directement satisfaits ;
- saisir l'Inspecteur du Travail du ressort de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la prévoyance sociale et à proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- se faire assister par un délégué syndical de l'entreprise dans l'accomplissement de ses missions ;
- circuler librement dans l'entreprise pendant les heures de travail dans le cadre de l'exercice de ses attributions ;
- donner des avis sur les projets de restructuration de l'entreprise ;



- émettre des avis et suggestions sur toutes mesures de licenciement envisagées en cas de licenciement collectif pour motif personnel ou économique ;
- observer l'obligation de discrétion en ce qui concerne les informations dont sa mission les rend destinataires.

A ce titre, l'employeur doit :

- recevoir collectivement les délégués du personnel au moins une fois par mois ;
- recevoir, en cas d'urgence à leur demande individuellement ou collectivement les délégués du personnel;
- consulter les délégués sur la gestion des œuvres sociales ;
- mettre à disposition des délégués du personnel un panneau réservé à l'affichage de tout document ou information qu'ils veulent porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué du personnel;
- assurer aux délégués du personnel une protection suffisante contre l'entrave à l'amélioration de sa rémunération, son avancement régulier, sa mutation arbitraire pendant son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort ;
- accorder aux délégués du personnel un crédit de quinze heures par mois payées à plein temps pour l'exercice de ses fonctions.

La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n'exclut pas la faculté qu'ont les salariés intéressés de présenter ou formuler eux-mêmes leurs réclamations ou suggestions à l'employeur.

**Art.71** : Tout délégué du personnel peut être déchu en cours de mandat au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être déchu en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

Dans ce cas, le délégué titulaire est remplacé par le délégué suppléant. Des élections complémentaires doivent être organisées sous quinzaine pour la désignation d'un nouveau délégué suppléant.

**Art.72** : Pour chaque entreprise ou établissement distinct, le nombre de délégués à élire varie en fonction de l'effectif et de la taille de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont élus. Ce nombre, sauf convention collective

plus favorable, est fixé comme suit :

- de 8 à 20 : un (01) délégué titulaire, un délégué suppléant ;
- de 21 à 50 : deux (02) délégués titulaires et deux suppléants ;
- de 51 à 100 : trois (03) délégués titulaires et trois suppléants ;
- de 101 à 250 : cinq (05) délégués titulaires et cinq suppléants ;
- de 251 à 500 : sept (07) délégués titulaires et sept suppléants ;
- de 501 à 1000 : neuf (09) délégués titulaires et neuf suppléants ;
- 1001 et plus : un (01) délégué titulaire et un (01) délégué suppléant supplémentaires par tranche de deux-cent-cinquante (250) employés

Un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la période des élections des délégués du personnel.

## **SOUS SECTION 2 : DES DELEGUES SYNDICAUX**

**Art.73 :** Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner, dans les conditions fixées aux articles 74, 75, 76, 77, 78, 79 et 80, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et animer l'activité syndicale.

**Art.74 :** Le nombre des délégués syndicaux au sein d'une entreprise ou d'un établissement est fonction du nombre des adhérents de la section syndicale.

Il est fixé comme suit :

- de 11 à 50 adhérents : un (01) délégué syndical ;
- de 51 à 200 adhérents : deux (02) délégués syndicaux ;
- de 201 à 400 adhérents : trois (03) délégués syndicaux ;
- de 401 à 600 adhérents : quatre (04) délégués syndicaux ;
- au-delà de 600 adhérents : plus un délégué syndical par tranche de cent cinquante (150) adhérents.

**Art.75 :** Toute personne désignée par une organisation syndicale en qualité de délégué syndical auprès d'un Chef d'entreprise ou d'établissement doit remplir les conditions ci-après :

- être majeur au regard de la loi centrafricaine ;
- appartenir à l'organisation syndicale ;
- avoir une ancienneté d'au moins un (01) an dans l'entreprise ou l'établissement ;



- jouir de ses droits civiques.

Toutefois, dans le cas des entreprises et établissements nouvellement installés, il peut être dérogé à la condition d'ancienneté prévue à l'article 65 du présent Code.

**Art.76 :** Les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise ou d'établissement dans les huit (08) jours suivant leur désignation par courrier avec accusé de réception et une copie est adressée simultanément et à l'inspecteur du travail du ressort.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Le défaut de cette formalité ou le non-respect du délai prescrit au présent article rend nulle la désignation.

**Art.77 :** Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux relèvent de la compétence du Tribunal de Grande Instance qui statue d'urgence. Ces contestations sont portées devant le Tribunal de Grande Instance du lieu où la désignation a été effectuée par voie de simple déclaration au Greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze (15) jours qui suivent la désignation du délégué concerné.

Le Président du Tribunal de Grande Instance statue selon la procédure et peut par simple avertissement donné trois (03) jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

Le jugement peut faire l'objet d'appel devant la Cour d'appel.

Tous les actes judiciaires sont en cette matière, dispensés de timbre et sont enregistrés gratuitement.

**Art.78 :** Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante (50) salariés, chaque délégué syndical doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peuvent excéder huit (08) heures par mois. Ce temps est payé comme temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés par chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent repartir entre eux

le temps dont ils disposent au titre du paragraphe précédent. Ils en informent le chef d'entreprise.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

**Art.79** : Les fonctions de délégué syndical ne sont pas incompatibles avec les autres fonctions de représentants du personnel.

**Art.80** : Le mandat du délégué syndical prend fin par :

- résiliation du contrat de travail ;
- démission ;
- décès ;
- perte des conditions requises pour la désignation ou par décision judiciaire.

### **SOUS SECTION 3 : DES COMITES D'ENTREPRISE**

**Art.81** : Des comités d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises commerciales, industrielles, forestières et agricoles, quelle qu'en soit la forme juridique et employant au moins cinquante (50) salariés.

A l'exception de l'employeur ou de son représentant, les autres membres du comité d'entreprise sont élus pour quatre (04) ans renouvelables.

La composition des comités d'entreprise ainsi que leur fonctionnement sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil National du Dialogue Social.

**Art.82** : Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent.

Le comité d'entreprise a pour mission le contrôle de la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles. Il participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement dans les conditions fixées par les conventions collectives du travail ou accords d'établissements.

**Art. 83** : Les membres du comité d'entreprise ont pour attributions de :

- étudier toutes les suggestions émises par la direction ou par le personnel dans le but d'accroître la production et d'améliorer le rendement de l'entreprise. Il peut émettre des vœux concernant l'organisation générale de l'entreprise ;
- émettre un avis sur la nature des récompenses dont pourraient bénéficier les travailleurs ayant apporté par leurs initiatives une contribution particulièrement utile à l'entreprise ;
- émettre un avis sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

**Art. 84 :** Le chef d'entreprise dresse, au moins une (01) fois par an au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant.

Nonobstant les dispositions mentionnées au précédent article, tout travailleur de l'entreprise peut faire au comité d'entreprise toute suggestion rentrant dans le domaine des fonctions ci-dessus définies, par l'intermédiaire soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

**Art. 85 :** Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel, pour tous les renseignements de nature confidentielle dont ils ont pris connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

**Art. 86 :** Lorsqu'il est établi qu'une entreprise au sein de laquelle a été institué un comité d'entreprise n'atteint plus le seuil social prévu à l'article 81, par suite de réduction de l'effectif du personnel pour motif économique ou toute autre cause, le comité d'entreprise peut continuer à fonctionner.

Toutefois, si au bout de six (06) mois, l'effectif des travailleurs reste en dessous du seuil social requis, l'inspecteur du travail du ressort peut, en accord avec l'employeur et la délégation du personnel, prononcer la dissolution du comité d'entreprise.

**Art.87 :** Un arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil National du Dialogue Social autorise la création des sections de comité d'entreprise dans les établissements relevant d'une entreprise et employant au moins trente (30) salariés.




## **SOUS SECTION 4 : DES COMITES DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL**

**Art. 88 :** Il est obligatoirement institué un comité de santé et sécurité au travail dans toute entreprise ou établissement de plus de trente (30) travailleurs y compris les travailleurs temporaires ou occasionnels.

Les entreprises de moins de trente (30) salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité de santé et de sécurité au travail.

Les chantiers regroupant plusieurs entreprises doivent créer un comité de la santé et sécurité inter-entreprises.

**Art.89 :** L'Inspecteur du Travail du ressort peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, imposer dans un délai de quinze (15) jours la constitution d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si l'effectif des travailleurs est inférieur à celui prévu à l'article précédent.

La décision de l'Inspecteur du Travail est susceptible de recours devant le directeur général du travail qui dispose d'un délai d'un (01) mois à compter de la réception du recours pour donner un avis motivé.

Lorsque la décision de l'Inspecteur du Travail est confirmée, l'employeur exécute la décision tout en formulant un nouveau recours auprès du Ministre chargé du travail s'il estime qu'il a de bonnes raisons de le faire.

Le refus opposé à sa demande par le Ministre chargé du Travail peut être déféré devant le Tribunal Administratif.

**Art.90 :** Dans toute autre entreprise ou établissement où il n'existe pas de comité de santé et sécurité au travail, les délégués du personnel sont d'office membres du comité de santé et sécurité au travail.

**Art.91 :** Les représentants des travailleurs siégeant au comité de santé et sécurité au travail sont élus par le personnel. Ils doivent posséder des aptitudes et des connaissances techniques en la matière.

**Art.92 :** Le mandat des représentants du comité de santé et de sécurité au travail est fixé à quatre (04) ans, renouvelable. Le remplacement des membres du comité intervient dans le mois qui suit l'expiration de leur mandat.

**Art. 93 :** Le Comité de santé et de sécurité au travail a pour mission d'inspecter les établissements en vue de s'assurer de l'application des dispositions législatives et réglementaires ainsi que les consignes en matière de santé et de sécurité.

**Art.94 :** Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine la composition, le fonctionnement ainsi que les détails des attributions après avis du Conseil National du Dialogue Social.

## **SECTION II : DE LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

**Art.95 :** Tout licenciement d'un représentant du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant est soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort conformément aux articles 150 et suivants du présent Code relatifs à la rupture du contrat du travail.

Toutefois, en cas de faute lourde établie, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied conservatoire de l'intéressé dont la durée ne peut dépasser un (01) mois, en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail.

Lorsque le licenciement est refusé par celui-ci, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

**Art. 96 :** L'Inspecteur du Travail qui est saisi d'une demande d'autorisation prévue à l'article 95, doit, après enquête contradictoire, s'assurer que le licenciement envisagé n'est pas motivé par les activités du délégué du personnel dans l'exercice de son mandat.

La réponse de l'Inspecteur du Travail doit intervenir dans un délai maximum d'un (01) mois. Passé ce délai l'autorisation est réputée accordée à moins que l'Inspecteur du Travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un (01) mois lui est nécessaire pour achever son enquête.





**Art.97 :** Le licenciement d'un représentant du personnel par l'employeur, est nul et de nul effet lorsqu'il est prononcé, sans l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort ou malgré son refus opposé. L'employeur est tenu de réintégrer le représentant du personnel dans son poste de travail avec tous les effets de droit.

**Art.98:** Lorsqu'il estime qu'il a un motif réel et sérieux de licencier le représentant du personnel, il introduit une demande d'autorisation préalable de licenciement du représentant du personnel devant l'Inspecteur du Travail.

Lorsque l'Inspecteur du Travail du ressort formule un rejet à la demande d'autorisation de licenciement du représentant du personnel, l'employeur :

- peut formuler un recours devant le Directeur Général du Travail qui dispose d'un délai d'un (01) mois pour donner une réponse motivée ;
- saisit le Ministre du Travail en cas de rejet du Directeur Général. Celui-ci dispose également d'un délai d'un mois à compter de la réception du recours pour formuler sa réponse. En cas de rejet, l'employeur peut déférer le rejet devant le tribunal administratif ;
- Lorsque le Tribunal Administratif confirme la décision administrative du Ministre, l'employeur est tenu de payer au représentant du personnel, outre les salaires suspendus, dans leur intégralité, des dommages – intérêts prévus par le présent Code.

**Art. 99 :** Les dispositions des articles 95, 96,97 et 98 du présent Code s'appliquent également aux :

- candidats aux fonctions de représentant du personnel pour la période comprise entre la date de remise des listes des candidatures au chef d'établissement et celle du scrutin ;
- candidats aux fonctions de représentant du personnel non élus pour la période comprise entre la date du scrutin et l'expiration des six (06) mois suivant les élections ;
- anciens représentants du personnel pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des six (06) mois suivant le nouveau scrutin ;
- candidats suppléants dès qu'ils sont inscrits sur les listes électorales.

4

*[Signature]*

## TITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE PREMIER : DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### SECTION I : DES DISPOSITIONS GENERALES

**Art. 100:** La détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée par le principe de la primauté des faits, notamment à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur.

**Art.101:** Les contrats de travail sont passés librement et sous réserve du respect des dispositions des articles 105 et 110 du présent Code. Ils sont conclus dans les formes qui conviennent aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

Toutefois, le Ministre chargé du travail et le Ministre chargé de la santé peuvent, par arrêté conjoint après avis du Conseil National du Dialogue Social, à titre exceptionnel et dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, interdire ou limiter certaines embauches dans des régions données.

**Art. 102 :** Quels que soient le lieu de sa conclusion et la résidence de l'une ou l'autre partie, le contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire de la République Centrafricaine est soumis aux dispositions du présent Code, à l'exception des cas d'exécution partielle sur le territoire de la République Centrafricaine d'un contrat initialement conclu sous l'emprise de la législation d'un autre Etat par des travailleurs déplacés dont la durée de la mission n'excède pas trois (03) mois.

Le contrat est stipulé par écrit et rédigé en langues officielles. Il doit être revêtu de la signature de l'employeur et de l'employé et visé par le service public d'emploi. Il est exempt de tous droits de timbres et d'enregistrement.

**Art.103:** Le contrat de travail comporte huit (08) mentions obligatoires suivantes :

- la date et le lieu d'établissement de contrat ;
- les noms, prénoms, profession et domicile de l'employeur ;

- les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ;
- la nature et la durée du travail ;
- le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;
- l'emploi que le travailleur est appelé à occuper dans l'entreprise ou ses établissements implantés en République Centrafricaine ;
- la référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre travailleurs et employeurs ;
- les conditions et la durée d'une période d'essai et les clauses particulières convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu.

**Art. 104 :** Le salaire convenu ne doit, en aucun cas, être inférieur au salaire minimum conventionnel de la classification.

Une lettre d'embauche peut remplacer le contrat de travail. Celle-ci comporte toutes les mentions énumérées à l'article 103 du présent Code.

**Art.105:** En l'absence d'écrit, le contrat de travail est réputé être conclu pour une durée indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

**Art.106 :** Les travailleurs non centrafricains sont titulaires d'un contrat de travail visé par le Ministre chargé de l'emploi sur un formulaire établi à cet effet.

La réglementation des conditions de recrutement et des frais d'établissement du formulaire de visa du contrat de travail des personnes non centrafricaines fait l'objet d'un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge de l'Emploi.

**Art.107:** L'employeur qui recrute un étranger, de même que le travailleur expatrié, ont l'obligation de respecter la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des étrangers en République Centrafricaine.

**Art 108 :** Toute embauche devenue définitive fait l'objet d'une déclaration auprès de l'organisme de sécurité sociale et celui de l'emploi et de la formation professionnelle dans un délai de trois (03) jours ouvrables.




## **SECTION II : DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **SOUS-SECTION 1: DE LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Art.109 :** Le contrat de travail peut être conclu pour :

- une durée déterminée ;
- une durée indéterminée.

### **SOUS-SECTION 2 : DU CONTRAT A DURÉE DETERMINÉE**

**Art.110 :** Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

A l'exception des contrats des travailleurs journaliers, engagés à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Tout contrat de travail à durée déterminée écrit, ne comportant pas de terme précis, fixé dès sa conclusion ou encore conclu pour une durée supérieure à deux ans, est réputé être à durée indéterminée.

**Art. 111 :** Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une clause d'essai dans les mêmes conditions que celles fixées pour les contrats à durée indéterminée.

**Art.112 :** Lorsque le contrat de travail comporte une clause de renouvellement, en principe, celui-ci demeure facultatif. En conséquence, le refus d'y procéder n'est abusif que lorsque le motif invoqué relève d'une intention de nuire ou d'une inimitié personnelle ou de l'activité syndicale du travailleur.

Tout contrat à durée déterminée est conclu pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois. Il peut faire l'objet de renouvellement sans que la durée maximale fixée par le présent Code ne soit dépassée.

Le renouvellement de tout contrat à durée déterminée est constaté par écrit sous peine de nullité.

**Art.113:** Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée indique, soit la

date de son expiration, soit la durée précise pour laquelle, il est conclu et est visé par le service public d'emploi après avoir :

- constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions applicables en matière du travail ;
- vérifié que le travailleur est libre de tout engagement ;
- vérifié que la durée du contrat ne comporte aucune ambiguïté.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme :

- par accord des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit ;
- pour faute lourde susceptible d'être appréciée par la juridiction compétente en cas de contestation ;
- en cas de force majeure ;
- par résolution judiciaire.

Lorsque la rupture irrégulière est du fait de l'employeur, les indemnités dues correspondant au restant du mois, sont à la charge de celui-ci.

### **SOUS SECTION 3 : DU CONTRAT A DURÉE DETERMINÉE A OBJET DEFINI**

**Art.114 :** Le contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini peut avoir une durée minimale de vingt-quatre (24) mois et maximale de quarante-huit (48) mois.

Le recours à ce contrat est subordonné aux conditions suivantes :

- les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès au contrat à durée indéterminée dans l'entreprise ;
- garanties suffisantes de protection sociale, de rémunération et de validation des acquis d'expérience ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès au contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu et ne peut faire l'objet de renouvellement. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux.

**Art. 115 :** Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les mentions obligatoires pour tout contrat de travail, sous réserve d'adaptations à ses spécificités notamment :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l'intitulé et les références de l'Accord de coopération, projet ou convention nécessitant le recours à ce type de contrat ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité d'une indemnité de fin de contrat, les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties suffisantes de protection sociale, de rémunération et de validation des acquis d'expérience.

Le contrat à durée déterminée à objet défini est soumis au visa des autorités compétentes dans les mêmes formes que les autres contrats. Les travailleurs font également l'objet de déclaration à l'organisme de sécurité sociale et à celui de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

#### **SOUS SECTION 4 : DU CONTRAT A DURÉE DETERMINÉE A TERME IMPRECIS**

**Art.116 :** Le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis est conclu pour:

- le remplacement d'un travailleur temporairement absent pour cause de maladie;
- la femme salariée en congé de maternité ;
- la période de surcroit occasionnel de travail ;
- la durée d'une activité inhabituelle de l'entreprise ;



- les travaux temporaires dont la durée approximative ne doit excéder six (06) mois ;
- les activités saisonnières ;
- le contrat dont le terme est subordonné à un évènement futur et certain mais que la date n'est pas exactement connue.

En vue d'éviter toute équivoque, l'employeur doit, au moment de l'embauche, communiquer tous les éléments susceptibles d'éclairer le travailleur sur la durée approximative du contrat.

**Art. 117 :** Sont assimilés au contrat à durée déterminée à terme imprécis, les contrats des travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée ou de la quinzaine.

**Art. 118:** Le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis, conclu pour le remplacement d'un travailleur temporairement absent peut être résilié par décision unilatérale du salarié, dès lors que celui-ci l'a exécuté pendant six (06) mois au moins.

**Art. 119:** Les contrats à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences prévues à l'article 116 sont réputés à durée indéterminée.

**Art. 120:** Toute rupture de contrat de travail à durée déterminée prononcée en violation des règles énoncées ci-dessus donne lieu au paiement des dommages-intérêts correspondant aux salaires et avantages de toutes natures dont le salarié aurait dû bénéficier pendant la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

Lorsque la rupture irrégulière est le fait du travailleur, les indemnités dues sont à la charge de celui-ci.

**Art.121 :** Le contrat de travail à durée déterminée n'est pas exclusif de l'éligibilité comme représentant du personnel pourvu que l'intéressé remplisse le critère d'ancienneté de douze (12) mois et que la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée soit de deux (02) ans.

La survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée n'entraîne le départ d'un représentant du personnel qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort. Celui-ci doit vérifier lorsque les raisons du refus du renouvellement par l'employeur de son contrat sont étrangères à l'exercice des fonctions

de représentant du personnel ou à son affiliation syndicale même si une faute lourde est invoquée.

**Art.122 :** La demande d'autorisation est antérieure à la date d'expiration du contrat. Le maintien du contrat de travail à durée déterminée au-delà de son terme équivaut à une transformation du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

## **SOUS SECTION 5 : DU CONTRAT A DUREE INDETERMINÉE**

**Art.123 :** Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion.

En l'absence d'écrit, le contrat de travail à durée déterminée est réputé être conclu pour une période indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

**Art.124:** A l'exception des contrats de travail à terme imprécis, auxquels sont assimilés les contrats des travailleurs journaliers, engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine, tous les contrats de travail à durée déterminée écrits ne comportant pas de terme précis, fixés dès leur conclusion ou conclus pour une durée supérieure à deux (02) ans, sont réputés être à durée indéterminée.

**Art.125:** Lorsque le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai ou de son renouvellement ou lorsque la période d'essai n'a pas été formellement stipulée, les parties sont définitivement liées par un contrat à durée indéterminée.

Le cas échéant, la durée de la période d'essai entre en compte pour la détermination des droits et des avantages évalués en fonction de la durée de service effectif dans l'entreprise.

**Art.126:** Chacune des parties à un contrat de travail à durée indéterminée est libre d'y mettre fin sous réserve, pour la partie qui prend l'initiative de la rupture, de donner un préavis à l'autre partie.

Ce préavis est écrit et notifié, soit par une lettre recommandée, soit par une remise directe de la lettre au destinataire, contre accusé de réception, en présence d'un délégué du personnel ou d'un témoin.

**Art.127 :** Tout contrat de travail à durée indéterminée est, après visite médicale, constaté par écrit et transmis au service public d'emploi pour visa.

L'autorité compétente vise le contrat après avoir vérifié :

- la conformité du contrat aux dispositions légales et réglementaires en la matière ;
- la liberté de tout engagement antérieur du travailleur ;
- l'accord des parties.

La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa n'est pas accordé, le contrat est nul de plein droit.

Lorsque l'employeur omet de demander le visa, le travailleur a le droit de faire constater la nullité du contrat et peut, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

Dans ces deux cas, les frais de transport du travailleur et de sa famille légalement à charge, du lieu d'emploi au lieu de recrutement, sont supportés par l'employeur.

L'autorité compétente pour accorder le visa doit faire connaître sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la réception du contrat.

A défaut, le contrat est réputé « visé » par l'autorité compétente, le récépissé de dépôt faisant foi.

### **SECTION III : DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **SOUS SECTION 1 : DE LA PERIODE D'ESSAI**

**Art.128:** L'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée commence par une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, contresignée par les deux (02) parties dès l'engagement et dont la durée maximale varie selon la catégorie professionnelle du travailleur.

Toute période d'essai stipulée postérieurement à l'exécution du contrat de travail est nulle et de nul effet.

L'essai a pour but de permettre à l'employeur de juger des aptitudes professionnelles et du comportement du travailleur et à ce dernier d'apprécier les conditions générales de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

**Art.129:** Pour le personnel recruté localement, la durée de la période d'essai est fixée à :



- huit (08) jours, pour le travailleur payé à l'heure, à la journée à la semaine ou à la quinzaine ;
- un (01) mois, pour le travailleur payé au mois ;
- deux (02) mois, pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- trois (03) mois, pour les cadres.

S'agissant des durées maximales, la clause d'essai peut prévoir des durées inférieures.

En cas de contrat écrit, la période d'essai est expressément stipulée. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour la même période.

Toutefois, pour les travailleurs recrutés hors du territoire Centrafricain ou en dehors de leur résidence habituelle, les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

**Art.130 :** Pendant la période d'essai, le travailleur ne peut percevoir une rémunération inférieure à celle de la catégorie correspondant à l'emploi pour lequel il a été recruté.

**Art.131 :** En cas de renouvellement à la fin de la période d'essai, l'employeur est tenu de le notifier par écrit au travailleur.

**Art.132 :** Le renouvellement de l'essai est notifié par écrit au travailleur avant l'expiration de la période initiale, dans les délais suivants, sauf dispositions plus favorables :

- deux (02) jours, avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de huit (08) jours ;
- huit (08) jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (01) mois ;
- quinze (15) jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de deux (02) ou trois (03) mois.

En l'absence d'information préalable du travailleur et, sauf consentement de ce dernier, la période d'essai prend fin à la date prévue.

**Art. 133:** Lorsque l'employeur n'a pas informé le travailleur dans les délais ci-dessus et s'il compte renouveler l'essai, il doit :

- soit avoir l'accord du travailleur ;
- soit, en cas de refus, lui verser une indemnité compensatrice fixée comme suit :
  - huit (08) jours de salaire lorsque la période d'essai est de deux (02) mois ;
  - quinze (15) jours de salaire lorsque la période d'essai est de trois (03) mois.

## **SOUS SECTION 2 : DES OBLIGATIONS DES PARTIES**

**Art. 134 :** Nonobstant toutes dispositions particulières prévues au contrat de travail, les parties sont assujetties aux obligations ci-après :

1° pour l'employeur :

- offrir au travailleur l'emploi convenu et ce, dans les conditions, au temps et lieu convenu, lui procurer l'équipement et les outils nécessaires à la bonne exécution de sa tâche ;
- prendre des mesures visant à promouvoir l'égalité professionnelle ;
- assurer la formation continue, le perfectionnement et la promotion du travailleur ;
- assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code, textes réglementaires et à celles des conventions collectives, accords collectif du travail;
- traiter avec dignité le travailleur ;
- prendre des mesures nécessaires pour assurer les bonnes conditions de santé et sécurité au travail selon les normes en la matière ;
- délivrer au travailleur, dès la rupture du contrat de travail, un certificat de travail ;
- accorder au travailleur, désigné Juge Assesseur du Tribunal du Travail, la dignité et le temps nécessaire pour l'accomplissement de sa mission ;
- tenir, à la disposition des représentants des travailleurs, un exemplaire du présent Code pour consultation ;
- supporter la charge résultant du transport des travailleurs de leur résidence à leurs lieux de travail et vice versa ;
- ne pas tenir le travailleur responsable ni des détériorations ni de l'usure dues à l'usage normal de la chose.



2° pour le travailleur :

- exécuter personnellement son travail, dans les conditions, au temps et au lieu convenu ;
- agir conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou son préposé, en vue de l'exécution de son contrat de travail ;
- observer les instructions de l'employeur relatives aux conditions de travail, aux règles d'hygiène et de sécurité ;
- faire usage de l'équipement et des outils mis à sa disposition en y prenant soin ;
- exécuter de bonne foi son contrat de travail ;
- aviser immédiatement l'employeur de tout événement de nature à porter préjudice aux travailleurs ou aux intérêts de l'entreprise ou de l'établissement ;
- respecter les règlements établis pour l'établissement, l'atelier ou le lieu dans lequel il doit exécuter son travail ;
- s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité soit à celle des autres travailleurs ou des tiers ;
- restituer en bon état à l'employeur les marchandises, produits, espèces, et d'une façon générale, tout ce qui lui a été confié ;
- garder les secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise et s'abstenir de se livrer ou de collaborer à tout acte de concurrence déloyale, même après l'expiration du contrat.

**Art.135 :** Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée dans le contrat. Il ne peut, sans autorisation expresse de l'employeur, exercer en dehors de son temps de travail aucune autre activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux travailleurs saisonniers ou occasionnels, ni aux travailleurs titulaires d'un contrat à temps partiel ou à domicile.

**Art.136 :** Est nulle de plein droit la clause interdisant au travailleur après la fin du contrat, d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'une entreprise ou de s'engager chez d'autres employeurs.

Néanmoins, lorsque le contrat a été résilié à la suite d'une faute lourde du travailleur ou lorsque celui-ci y a mis fin sans qu'il y ait faute lourde

de l'employeur, la clause sort ses effets pour autant que le travailleur ait de la clientèle ou des secrets d'affaires de son employeur une connaissance telle qu'il puisse lui nuire gravement, que l'interdiction se rapporte aux activités que le travailleur exerçait chez l'employeur, que sa durée ne dépasse pas un (01) an à compter de la fin du contrat.

La clause de non concurrence peut prévoir une peine conventionnelle à la charge du travailleur qui viole l'interdiction. A la demande de celui-ci, le Tribunal de Grande Instance ramène à un montant équitable l'amende conventionnelle excessive.

### **SOUS SECTION 3 : DU REGLEMENT INTERIEUR**

**Art.137 :** Un règlement intérieur est obligatoire dans toutes entreprises industrielles, commerciales, agricoles et autres structures, employant au moins huit (08) salariés.

**Art.138 :** Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il peut être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement un règlement annexe comportant des dispositions particulières.

**Art.139 :** Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail et aux modalités de paiement de salaires.

**Art.139 :** Le chef d'entreprise communique le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe. Cette communication s'effectue sous forme de remise aux délégués du personnel d'une copie du projet de règlement intérieur par tout procédé permettant de certifier la communication et de lui donner date certaine.

Dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la réception de la copie du projet de règlement intérieur, les délégués du personnel adressent, par écrit, leurs observations au chef d'entreprise.

L'absence de réponse dans le délai prescrit vaut acquiescement.

**Art.140:** A l'expiration du délai prévu à l'article 139 ci-dessus, le chef d'entreprise est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail du ressort :

- le projet de règlement intérieur établi en double exemplaire, avec mention qu'une copie en a été remise aux délégués du personnel et l'indication de la date de réception de cette copie par les délégués du personnel ;

- l'original, dûment signé par les délégués du personnel, des observations qu'ils ont présentées et une copie desdites observations, certifiée conforme par l'employeur ;
- un exposé, en double exemplaire, des considérations qui ont pu motiver le rejet par l'employeur de tout ou partie de ces observations.

Dans un délai n'excédant pas un (01) mois, l'Inspecteur du Travail du ressort vise ou communique son avis au chef d'entreprise en requérant, s'il y a lieu, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois, aux règlements et aux conventions collectives en vigueur.

**Art.141:** Le règlement intérieur, après visa, est communiqué aux délégués du personnel qui en portent la teneur à la connaissance des travailleurs de l'entreprise. Il est affiché dans les locaux d'embauche et les lieux de travail, à une place convenable, aisément accessible. Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

**Art.142 :** Le règlement intérieur entre en vigueur après le visa de l'Inspecteur du Travail du ressort, la date et le cachet de l'inspection apposés sur l'original du règlement faisant foi.

Dans une entreprise qui comporte plusieurs établissements sur le ressort de plusieurs inspections régionales et poursuivant la même activité économique, le règlement intérieur visé par l'inspection du travail du siège social de l'entreprise est applicable dans tous les établissements de l'entreprise.

Le contentieux relatif à l'interprétation du règlement intérieur relève de la compétence du juge administratif.

## **SECTION IV : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DU CHOMAGE TECHNIQUE**

### **SOUS-SECTION 1 : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Art.143 :** La suspension du contrat de travail est une interruption momentanée de l'exécution de tout ou partie des obligations contractuelles.

**Art.144 :** Le contrat de travail est suspendu dans les cas ci-après :

- fermeture éventuelle de l'entreprise ou de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou une période obligatoire d'instruction militaire fixée par l'État;




- service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite fixée par la réglementation, les conventions collectives ou accords collectifs du travail en vigueur ;
- absence du travailleur limitée à douze (12) mois en cas d'accident ou de maladies non professionnels sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou accords collectifs du travail;
- période de congé de maternité pour la femme salariée ;
- période de congé de paternité pour le travailleur ;
- détention du travailleur qui n'a pas commis de faute professionnelle, et dans la limite de six (06) mois ;
- détention du travailleur, aux fins d'enquête et d'instruction judiciaires pour faute professionnelle présumée et ce, dans la limite de six (06) mois ;
- absence du travailleur pour une formation syndicale ;
- absence du travailleur en cas de grève ou de lock-out ;
- période de chômage technique ;
- mise à pied conservatoire pour une enquête administrative ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables ;
- mobilisation ;
- cas de force majeure avéré et dans la limite de trois (03) mois, renouvelable une seule fois par l'inspection du travail du ressort.
- L'employeur peut résilier les contrats de travail avec paiement des droits légaux lorsqu'à l'expiration du renouvellement de la suspension, la force majeure persiste ;
- morte-saison pour les travailleurs saisonniers ;
- période de mise en disponibilité ;
- période de mise à pied disciplinaire;
- période d'exercice d'un mandat politique ou syndical du travailleur et lorsque l'autorisation d'absence sans solde ne peut lui être accordée.

**Art. 145 :** Les droits des travailleurs dont les cas sont prévus à l'article 144 ci-dessus sont, en tout état de cause, garantis par le présent Code, notamment leur ancienneté, le droit à la réintégration de plein droit dans leur emploi ou un emploi similaire.

**Art.146 :** En cas de maladies ou d'accidents non professionnels du travailleur dûment constatés par le médecin inspecteur du travail, l'employeur est tenu en sus de mécanisme de prise en charge médicale, de verser à celui-ci, sauf dispositions plus favorables, résultant des conventions collectives, des accords collectifs du travail, des contrats individuels, ou des usages et coutumes lorsqu'il a plus de :

- douze (12) mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant les trois (03) mois et le demi (1/2) traitement pendant les trois (03) mois suivant cette durée ;
- cinq (05) ans d'ancienneté : l'intégralité du salaire pendant quatre (04) mois et le demi (1/2) traitement pendant les deux (02) mois suivant cette durée.

Lorsque le travailleur a été engagé par contrat à durée déterminée ne comportant aucune clause relative au préavis, il est fait référence, pour le calcul de l'indemnité de maladie, aux dispositions d'un arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du médecin conseil de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

A l'issue des six (06) mois de suspension, lorsque l'état de santé du travailleur ne lui permet pas de reprendre le travail, l'employeur saisit l'inspection médicale du travail pour une expertise médicale constatant le degré d'incapacité. Le médecin inspecteur du travail envisage avec l'employeur, le réaménagement raisonnable de son poste de travail.

En cas d'impossibilité de celui-ci de reprendre le travail ou de lui trouver un poste raisonnable, l'employeur prononce son licenciement sous réserve du paiement des indemnités inhérentes à la rupture.

## **SOUS-SECTION 2 : DU CHOMAGE TECHNIQUE**

**Art.147:** Lorsqu'en raison des difficultés économiques graves ou d'évènements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible ou particulièrement difficile, l'employeur peut envisager la mise en chômage technique de tout ou partie de son personnel, sous réserve de l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort.

La demande d'autorisation de mise en chômage technique adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort, doit comporter une description

précise des causes ou motifs, les services ou établissements concernés et la liste du personnel susceptible d'être affectés par la mesure.

L'Inspecteur du Travail du ressort est tenu de donner suite à la demande dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours à compter de la date de la réception de la demande, à l'issue d'une enquête sur les motifs évoqués par l'employeur.

Il dispose pour cela de larges pouvoirs lui permettant d'accéder à toutes les informations susceptibles de lui permettre d'assoir sa décision en toute objectivité. Un rapport d'enquête est obligatoirement dressé pour y recourir en cas de besoin. La décision de l'Inspecteur du Travail est susceptible de recours hiérarchique.

La durée du chômage technique est de trois (03) mois, renouvelable une seule fois au cours de la même année, sauf cas de force majeure définie par arrêté du Ministre chargé du Travail.

A l'issue de la période de renouvellement, s'il s'avère que les difficultés persistent et ne permettent pas à l'entreprise de reprendre son fonctionnement normal, l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique conformément aux dispositions de l'article 171 du présent Code.

Les conditions d'indemnisation des travailleurs pendant la période de chômage technique sont déterminées par arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail.

## **SECTION V : DES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Art. 148 :** Lorsqu'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, le nouvel employeur a l'obligation, soit de reprendre les anciens travailleurs avec leur ancienneté, soit de régler tous les droits légaux des travailleurs. Dans ce dernier cas, le nouvel employeur procède à de nouveaux recrutements en donnant la priorité aux anciens travailleurs.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies en cas de résiliation de contrat.

La faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure, les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts.

## **CHAPITRE II : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **SECTION I : DE LA RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE D'ESSAI**

**Art. 149 :** Le contrat de travail peut être rompu à tout moment pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties sans préavis, sauf convention contraire.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, le voyage du travailleur recruté hors de son lieu de résidence habituelle et de sa famille légalement à charge incombe à l'employeur.

Dans ce dernier cas, la rupture du contrat de travail ouvre droit à une indemnité spéciale de rupture correspondant à un (01) mois de salaire pour toutes les catégories.

### **SECTION II: DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

**Art.150:** Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant son terme par la volonté d'une des parties que dans les cas prévus par la présente loi ou en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

### **SECTION III : DE LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

**Art.151:** Le contrat de travail à durée indéterminée cesse dans les cas suivants :

- licenciement ;
- rupture conventionnelle ;
- démission ;
- résiliation de plein droit ;
- retraite ;
- décès du travailleur.

**Art. 152:** Le licenciement est la rupture du contrat de travail qui résulte de l'initiative de l'employeur.

Le licenciement peut être prononcé soit pour un motif d'ordre personnel ou pour un motif d'ordre économique.

### **SOUS-SECTION 1 : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE POUR MOTIF PERSONNEL**

**Art.153:** La rupture du contrat à durée indéterminée pour motif d'ordre personnel est fondée sur l'inaptitude physique ou professionnelle du salarié à exécuter son contrat de travail ou à son comportement fautif; hormis les cas de dissolution de plein droit, de rupture conventionnelle prévue par le présent Code.

**Art.154:** Toute rupture du contrat à durée indéterminée est précédée d'une demande d'explication, mentionnant expressément les causes réelles et sérieuses de la faute, adressée au travailleur avec accusé de réception ou contre décharge. Le travailleur dispose d'un délai de deux (02) jours ouvrables pour fournir ses éléments de réponse.

**Art.155 :** L'employeur, après réception de la réponse du salarié à la demande d'explication, le convoque à un entretien préalable. Au cours de l'entretien, l'employeur réindique les motifs de la décision envisagée et recueille sur procès-verbal, les explications supplémentaires du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsque l'employeur décide de rompre le contrat du salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs précis, objectifs et vérifiables invoqués par l'employeur.

La notification de la rupture de tout contrat à durée indéterminée est écrite sous peine de nullité. Cette lettre est expédiée dans les deux (02) jours ouvrables après la fin de l'entretien préalable.

**Art.156:** Toutefois, un même comportement ne peut être sanctionné

successivement par une mise à pied conservatoire dont le délai ne peut excéder deux (02) semaines, puis par un licenciement.

Le salarié ne peut être licencié pour des faits commis pendant la période de la suspension de son contrat de travail, sauf acte de déloyauté.

Lorsque l'employeur, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés au salarié, a choisi de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, il a épuisé son pouvoir disciplinaire et ne peut prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à la date de l'avertissement.

Sauf abus, le témoignage en justice d'un salarié ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il appartient au juge du fond d'apprécier le caractère réel et sérieux d'une faute reprochée à un salarié en cas de contestation.

**Art.157:** En vue d'assurer la stabilité de l'emploi et le contrôle du mouvement de la main d'œuvre, il est fait obligation à tout employeur de recueillir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort avant tout licenciement collectif pour un même fait reproché à plusieurs travailleurs dans le cadre d'une coaction ou d'une complicité.

La demande d'autorisation de licenciement collectif adressée à l'inspecteur du travail du ressort, comporte une description précise des causes ou motifs et la liste des travailleurs pouvant être affecté par la mesure.

**Art.158 :** L'Inspecteur du Travail est tenu de donner suite à la demande dans un délai n'excédant pas trente (30) jours à compter de la date de la réception de la demande à l'issue d'une enquête sur les motifs évoqués par l'employeur.

Il dispose pour cela de larges pouvoirs lui permettant d'accéder à toutes les informations susceptibles de lui permettre d'asseoir sa décision en toute objectivité.

En cas de force majeure, l'employeur peut prononcer la mise à pied conservatoire des travailleurs à licencier pour un délai n'excédant pas un (01) mois, tout en entamant la procédure régulière devant l'inspecteur du travail du ressort.

**Art.159 :** Le refus de l'Inspecteur du Travail peut faire l'objet de recours

devant le Directeur Général du Travail. Celui-ci dispose également d'un délai d'un mois pour examiner l'ensemble de la procédure et donner sa décision.

Le refus du Directeur Général du Travail peut être déféré devant la juridiction administrative du ressort.

**Art.160 :** Tout licenciement collectif prévu à l'article 157 du présent Code et non soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort est nul et de nul effet. Les travailleurs concernés peuvent demander leur réintégration au sein de l'entreprise.

**Art.161 :** En cas de refus de l'employeur, les travailleurs sont fondés à réclamer des dommages-intérêts prévus à l'article 179 du présent Code.

## **SOUS-SECTION 2 : DU PREAVIS**

**Art.162:** Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sauf cas de faute lourde, est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative.

En l'absence de convention collective ou si la question du préavis n'est pas traitée dans le contrat, la période de préavis se présente comme suit :

- huit (08) jours, pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- un (01) mois, pour les travailleurs payés au mois ;
- deux (02) mois, pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- trois (03) mois, pour les cadres.

**Art.163 :** Le préavis commence à courir un jour franc après la date de notification du licenciement ou de la démission.

**Art.164 :** Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée de préavis, d'un jour de congé par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées, ne peut se voir imposer un délai de préavis sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

réaménagement raisonnable des postes d'emplois ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être effectué dans l'entreprise.

**Art.169 :** Les licenciements prononcés par l'employeur dont les motifs ne sont pas réels et sérieux sont nuls et de nul effet.

En cas de licenciement injustifié, lorsque l'annulation de celui-ci et ou la réintégration du travailleur ne sont pas possibles, l'employeur est tenu de verser au travailleur en sus des droits légaux, des dommages-intérêts dont le plafonnement est prévu à l'article 179 du présent Code.

#### **SOUS-SECTION 4 : DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE**

**Art. 170 :** La rupture conventionnelle résulte de la volonté de l'employeur et du travailleur de résilier leur contrat de travail. L'initiative peut provenir de l'une ou de l'autre partie.

L'employeur et le travailleur se réunissent à l'occasion d'au moins un ou plusieurs entretiens dont les conditions sont précisées à l'avance. Au cours de ces entretiens, l'une ou l'autre partie peut se faire assister et les points d'accords négociés sont consignés dans une convention de rupture conventionnelle.

Est contenu dans la convention dite « convention de rupture conventionnelle » le consentement exprès des parties, le montant des indemnités de rupture et indemnités spécifiques versées au travailleur, la date de rupture du contrat.

Les parties sont tenues de signer la convention, en reçoivent copie et disposent d'un délai de quinze (15) jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation.

**Art.171 :** En l'absence de rétractation dans le délai prévu à l'article 170 ci-dessus, un exemplaire officiel de la convention de rupture est adressé à l'Inspection du Travail du ressort pour validation.

L'Inspecteur du Travail du ressort dispose également d'un délai de quinze (15) jours ouvrables, à compter de la réception de l'exemplaire de la convention, pour s'assurer de la validité et homologuer la convention qui est classée au rang des minutes de jugement du Tribunal de Travail.

En cas de refus d'homologation, l'Inspecteur du Travail du ressort est tenu de motiver et notifier aux parties concernées sa décision qui peut porter soit sur le non-respect d'une étape, soit sur l'intention de l'une

**Art. 165 :** Toute rupture de contrat à durée indéterminée dont le délai de préavis n'a pas été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre partie, une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature qu'aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

### **SOUS-SECTION 3 : DE LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE POUR MOTIF ECONOMIQUE**

**Art. 166 :** Le motif d'ordre économique peut être lié à la réorganisation, la réduction ou à la suppression d'activité, au redressement ou à la liquidation de l'entreprise caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires constatés pendant une année fiscale, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

**Art.167:** Tout employeur qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique est tenu de réunir les délégués du personnel et les délégués syndicaux et rechercher avec eux et en présence de l'Inspecteur du Travail du ressort, toutes les autres possibilités tel que, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réajustement des primes, les indemnités et avantages de toute nature.

A l'issue des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente (30) jours francs et lorsqu'un accord est intervenu, un procès-verbal signé par les parties et l'Inspecteur du Travail du ressort, précise les mesures retenues et la durée de leur validité.

**Art.168:** Dans les cas où un ou plusieurs travailleurs refusent par écrit d'accepter les mesures visées à l'article précédent avec paiement de toutes les indemnités dues s'ils en remplissent les conditions, une commission paritaire d'avancement ou de reclassement statue entretemps dans les quinze (15) jours qui précèdent les mesures de licenciement en vue de tenir compte des effets financiers induits d'avancement ou de reclassement dans le décompte final de leurs droits.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation, de reconversion ou de

des parties de rompre abusivement des relations contractuelles. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas rompu.

Toutefois, toute procédure de convention de rupture conventionnelle concernant un travailleur protégé doit être soumise à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort avant le démarrage des entretiens.

**Art.172 :** La démission peut résulter soit de l'initiative du travailleur soit du fait de l'employeur.

La démission à l'initiative du travailleur est généralement pour convenance personnelle.

Dans ce cas, celui-ci doit respecter les prescriptions en matière de préavis et à l'issue, il ne bénéficiera pas des indemnités de licenciement même lorsqu'il remplit les conditions, à l'exception de salaire de présence et des indemnités compensatrices de congé.

La démission est du fait de l'employeur lorsque :

- celui-ci ou son préposé se rend coupable envers lui d'un acte d'improbité, de harcèlement sexuel ou moral, d'intimidation, de voies de fait, d'injures graves ou tolère de la part des autres travailleurs de semblables actes ;
- celui-ci ou son préposé lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;
- en cours d'exécution du contrat, la sécurité ou la santé du travailleur se trouve exposée à des dangers graves qu'il n'a pas pu prévoir au moment de la conclusion du contrat ou lorsque sa moralité est en péril ;
- celui-ci ou son préposé opère indûment des réductions ou retenues sur la rémunération du travailleur ;
- celui-ci persiste à ne pas appliquer les dispositions légales ou réglementaires en vigueur en matière de travail.

Lorsque les éléments constitutifs de la démission du fait de l'employeur sont établis par l'Inspecteur du Travail du ressort, le travailleur bénéficie de toutes les indemnités légales prévues à l'article 175 du présent Code et peut réclamer à l'employeur des dommages-intérêts.

**Art.173 :** L'admission à faire valoir ses droits à la retraite équivaut à la cessation définitive de toutes activités salariées par le travailleur.

L'âge d'admission à faire valoir ses droits à la retraite est fixé à soixante-deux (62) ans, pour toutes les catégories professionnelles et pour les deux sexes.

Toutefois, la retraite peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou du travailleur qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans révolus dans des cas suivants :

- rupture conventionnelle ;
- maladie du travailleur dûment constatée par le médecin conseil de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et suivant les procédures définies par le Code de Sécurité Sociale.

**Art.174:** En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, le droit au congé et les indemnités de toutes natures acquis à la date du décès, déduction faite des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur dans la limite fixée par la réglementation en vigueur, reviennent à ses ayants droit.

En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur ou d'un membre de sa famille légalement à charge, l'employeur est tenu de rapatrier le corps du défunt ou celui du membre de la famille à son lieu de résidence habituelle.

### **CHAPITRE III : DES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **SECTION I : DU REGLEMENT DES SALAIRES ET DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Art.175:** Toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités sont payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours.

Les droits légaux sont constitués de :

- salaire de présence ;
- les indemnités compensatrices de préavis ;
- les indemnités compensatrices de congé ;
- les indemnités de licenciement si le travailleur remplit les conditions d'ancienneté ;



- rappel de primes d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- tous autres droits ou avantages légalement reconnus ou prévus par les conventions collectives, les accords collectifs du travail ou les contrats individuels.

Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du Travail, l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de fraction saisissable des sommes dues.

**Art. 176:** Une indemnité de services rendus est versée à tout travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite et /ou aux ayants droit du travailleur décédé.

Le mode de calcul de cette indemnité est identique à celui des indemnités de licenciement prévues par les textes en vigueur.

## **SECTION II : DES DOMMAGES – INTERETS**

**Art.177:** Toute rupture abusive du contrat de travail ouvre droit à des dommages- intérêts.

Les licenciements effectués sans motif légitime, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé, sont abusifs.

Sont considérés comme licenciements abusifs :

- les licenciements individuels ou collectifs décidés en violation des procédures prévues aux dispositions de la présente loi ;
- le refus de réintégration du travailleur, à l'expiration de la période de suspension ;
- le licenciement intervenu du fait pour le travailleur d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.

**Art.178 :** Le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Lorsque la responsabilité incombe au travailleur, il est tenu compte du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat de travail.

Lorsque celle-ci incombe à l'employeur, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté dans un service, de l'âge minimum du travailleur, des droits acquis à quelque titre que ce soit, des difficultés à trouver un nouvel emploi et de la situation familiale du travailleur.

**Art.179 :** Tout travailleur licencié abusivement bénéficie des dommages-intérêts suivant la grille ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Montant minimal (en mois de salaire brut)	Montant maximal (en mois de salaire brut)
De 1 à 11 mois	2 mois	4 mois
De 1 à 2 ans	3 mois	7 mois
De 3 à 5 ans	5 mois	10 mois
De 6 à 10 ans	7 mois	12 mois
De 11 à 15 ans	9 mois	18 mois
De 16 à 20 ans	12 mois	24 mois
Supérieur à 20 ans	15 mois	40 mois


**Art.180:** Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé au précédent employeur dans les trois (03) cas suivants quand :

- il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans le troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur était venu à expiration, soit, s'il s'agit de contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze (15) jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

**Art.181 :** En cas de rupture avant terme du contrat soumis aux dispositions du

4



présent Code, l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze (15) jours l'autorité devant laquelle le contrat a été conclu.

**Art.182 :** A l'expiration de son contrat, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur un certificat de travail dès la cessation définitive de service qui indique exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ;

En aucun cas, l'employeur ne peut mentionner sur le certificat ou fournir des renseignements tendancieux, diffamatoires ou erronés sur le travailleur sous peine de dommages-intérêts.

La non-délivrance de certificat de travail entraîne pour l'employeur le paiement des dommages-intérêts au travailleur quel que soit le motif de la rupture de son contrat de travail.

## **TITRE IV : DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE, DU CONTRAT DE STAGE EN ENTREPRISE, DE LA FORMATION, DU PERFECTIONNEMENT, DE LA RECONVERSION ET DES CONTRATS SPECIFIQUES**

### **CHAPITRE I : DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

#### **SECTION I : DE LA NATURE ET DE LA FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Art. 183 :** Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti et par lequel celle-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

**Art. 184 :** Le Ministre chargé du Travail élabore, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, un contrat d'apprentissage type à des fins de cohérence, d'uniformité et de conformité et fixe les conditions d'enregistrement sous peine de nullité.

Le contrat est constaté par écrit sous peine de nullité. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

**Art.185:** un contrat d'apprentissage :

- contient les noms, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ; les noms, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ; les noms, prénoms, profession et domicile des père et mère, tuteur de l'apprenti ou de la personne autorisée par les parents ou à défaut, par le juge d'enfants ;
- définit clairement les rôles, droits et obligations respectifs des parties;
- précise où l'apprentissage a lieu;
- ne contient aucune disposition ayant pour effet de restreindre les possibilités de mobilité d'un apprenti sur le marché du travail après l'apprentissage;
- contient des dispositions concernant la durée de l'apprentissage, la rémunération ou une autre forme d'indemnité financière ainsi que la fréquence à laquelle celle-ci sera versée, les heures de travail, le temps de repos, les pauses, les vacances et autres congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, les mécanismes de règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage ;
- indique les compétences, les certificats ou les qualifications visés et l'accompagnement pédagogique complémentaire qui peut être fourni.

**Art. 186 :** Le Ministère en charge du Travail adopte avec la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, des mesures et autres mécanismes qui déterminent si une profession peut se prêter à des apprentissages de qualité compte tenu des facteurs suivants:

- les compétences nécessaires pour exercer cette profession;
- la mesure dans laquelle un apprentissage est approprié pour acquérir ces compétences;
- la durée de l'apprentissage nécessaire pour acquérir ces compétences;
- les besoins de compétences et le potentiel d'emploi actuels et futurs dans cette profession;
- l'expertise des organisations d'employeurs et de travailleurs quant aux professions, à la formation et au marché du travail;
- les objectifs et les référentiels de formation, en fonction des compétences professionnelles requises, des besoins des apprentis en matière d'enseignement et de formation et des besoins du marché du travail ;

- le bon équilibre entre la formation hors milieu de travail et la formation en milieu de travail ;
- la promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion sociale dans les apprentissages, en tenant particulièrement compte de la situation et des besoins des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité ;
- l'orientation des apprentissages dans les domaines ayant trait à l'économie verte et à une transition juste afin de diffuser les connaissances et de développer les compétences qui façonneront l'avenir du travail ;
- le développement des partenariats efficaces afin de promouvoir des programmes pour des apprentissages de qualité, notamment dans le cadre d'organismes tripartites chargés du développement des compétences à l'échelle nationale, par secteur ou par profession, d'alliances mondiales et régionales et de réseaux d'apprentissages;
- la définition des mesures visant à soutenir les centres d'apprentissage ;
- le large éventail de domaines professionnels émergents et l'évolution des processus de production et des services.

**Art.187:** Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et des travailleurs du secteur d'apprentissage, les modalités de rémunération des apprentis.

## **SECTION II : DES CONDITIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Art.188 :** Nul ne peut recevoir un apprenti lorsque celui-ci n'est âgé de seize (16) ans au moins.

**Art.189 :** Aucun maître, lorsqu'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger à son domicile personnel ou dans son atelier comme apprentis des mineurs.

**Art.190 :** Ne peuvent recevoir des apprentis :

- les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour quelque délit que ce soit à une peine afflictive et infamante ;
- les individus atteints de maladies contagieuses ou mentales.




**Art.191 :** Les trois (03) premiers mois de l'exécution du contrat d'apprentissage sont considérés comme période d'observation au cours de laquelle chacune des parties peut résilier le contrat d'apprentissage.

### **SECTION III : DES DEVOIRS DU MAITRE**

**Art.192:** Le maître est tenu de prendre des mesures visant à ce que les apprentis :

- reçoivent une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates qui pourront être augmentées au fil des différentes étapes de l'apprentissage, compte tenu des compétences professionnelles acquises;
- ne soient pas tenus de travailler au-delà du nombre d'heures maximal fixé par la législation nationale et les conventions collectives;
- aient droit à des congés assortis d'une rémunération ou d'une autre forme d'indemnité financière adéquates;
- aient le droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident tout en recevant une rémunération ou une autre forme d'indemnité financière adéquates;
- aient accès à un congé de maternité ou de paternité et à un congé parental rémunérés;
- aient accès à la sécurité sociale et à la protection de la maternité;
- jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- bénéficient d'une protection et d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination ainsi que de violence et de harcèlement;
- aient droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- aient accès à un mécanisme efficace de traitement des plaintes et de règlement des différends;
- aient droit à la protection de leurs données personnelles.

**Art.193:** Le maître est tenu de traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement, de nourriture, de santé et de sécurité au travail.

Lorsque l'apprenti ne sait ni lire ni écrire et ni compter ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse et autres, le maître

est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction.

**Art.194 :** Le maître est tenu d'enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Le maître délivre à la fin de l'apprentissage un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

## **SECTION IV : DES DEVOIRS DE L'APPRENTI**

**Art.195:** L'apprenti doit à son maître dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il l'aide par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti est tenu de rattraper à la fin de son apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze (15) jours.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant la commission de validation des acquis de compétence ou d'expérience présidée par le Ministre chargé de la Formation Professionnelle et en cas de succès, un certificat d'aptitude professionnelle lui est délivré.

**Art.196 :** L'embauche comme ouvriers ou employés des jeunes apprentis dans des écoles ou centres de formation professionnelle est passible de sanction contre la personne physique ou morale responsable de l'apprenti.

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations précédentes aient été remplies complètement ou sans qu'il ait été résolu légalement est nul de plein droit.

## **CHAPITRE II : DU CONTRAT DE STAGE EN ENTREPRISE**

### **SECTION I : DE LA TYPOLOGIE ET DES CONDITIONS DE CONTRAT DE STAGE EN ENTREPRISE**

**Art.197:** Le stage en entreprise est une période de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle le stagiaire acquiert des compétences

ou d'expériences professionnelles supplémentaires en vue d'obtenir un diplôme, une certification ou d'accéder à un emploi salarié.

**Art.198 :** Le présent Code distingue deux (02) types de contrat en entreprise.

- Le contrat de stage-école est celui pour lequel le stagiaire de l'enseignement général, supérieur, technique ou professionnel âgé de plus de seize (16) sans distinction de sexe, suit une formation d'initiation préprofessionnelle en alternance ou non, pour une période n'excédant pas six (06) mois, renouvellement compris, au cours d'une même année civile. Il est soumis à des périodes d'observations, en vue de l'élaboration de son projet d'orientation professionnelle.
- Le contrat de stage de qualification ou d'expérience professionnelle qui permet au stagiaire disposant déjà des prérequis de parfaire ses compétences ou son expérience en milieu professionnel à tout âge en vue d'accéder à un travail décent. Sa durée est d'un (01) an, renouvellement compris.

## **SECTION II : DES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE STAGE EN ENTREPRISE**

**Art.199:** Le contrat de stage-école s'inscrit dans le cadre d'un cursus pédagogique, qui s'effectue en entreprise par des élèves et étudiants d'enseignement général, supérieur, technique et professionnel et est tenu obligatoirement de faire l'objet d'une convention de stage signée du :

- représentant de l'établissement dans lequel est inscrit le stagiaire ;
- représentant de l'entreprise ;
- stagiaire, qui mentionne son adresse et l'intitulé complet de son cursus ou de sa formation ;
- représentant légal lorsque le stagiaire est mineur.

**Art.200 :** Il est interdit de conclure un stage en entreprise lorsqu'il s'agit de :

- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- occuper un emploi saisonnier.

Toutefois, des gratifications ou indemnités forfaitaires de stage en entreprise sont mensuellement versées pendant la durée de stage.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail pris, après avis du Conseil National du Dialogue Social, définit les modalités de gratification pour les stages en entreprise.

**Art.201** : Les stages sont considérés comme intégrés à un cursus pédagogique aux conditions cumulatives suivantes :

- la finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation ;
- le stage fait l'objet d'une restitution de la part du stagiaire donnant lieu à une évaluation de la part de l'établissement.

Lorsque ces deux (02) conditions sont remplies, le stage peut également se dérouler dans le cadre de :

- formations de réorientation proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement ;
- formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle et validées en tant que telle par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant ;
- périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend sa présence dans l'établissement dans lequel il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation.

**Art. 202** : La convention de stage en entreprise doit obligatoirement faire mention des points ci-après :

- le nom du stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- le montant de la gratification de stage versé au stagiaire et les modalités du versement ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- la convention, le cas échéant, de collaboration avec le service public d'emploi en vue de partager les charges de gratifications accordées aux stagiaires ;
- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de la formation ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;
- la présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié;
- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son

- hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- les conditions dans lesquelles les responsables du stage assurent l'encadrement du stagiaire ;
  - les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme ou de la validation des acquis d'expériences;
  - les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire le cas échéant ;
  - les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter ;
  - les conditions dans lesquelles le stagiaire doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise et des prescriptions en matière de santé et sécurité au travail ;
  - les conditions dans lesquelles le stagiaire doit respecter ses obligations contenues dans la convention de stage ;
  - la conservation pendant la durée du stage de son statut d'élève ou d'étudiant ;
  - les conditions de requalification de stage en contrat de travail.

**Art.203:** Les mêmes conditions s'appliquent aux contrats de stage de qualification ou d'expérience professionnelle. Les employeurs concernés par l'obligation de signer une convention tripartite de stage en entreprise sont des sociétés privées œuvrant pour l'égalité des chances, des services publics administratifs, des collectivités territoriales, des associations et organisations de la société civile, des entreprises et établissements publics et privés.

Le financement de stage en entreprise peut provenir des subventions de l'Etat ou d'autres mesures incitatives, du service public d'emploi, du partenariat public-privé, des collectivités territoriales, des bureaux privés du placement.

Le Ministère en charge du Travail dresse chaque année le rapport sur les stages en entreprise et propose au Ministère des finances, des mesures incitatives à prendre au profit des employeurs qui recourent à ce procédé. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas aux corps de métiers pour lesquels il existe des règles spécifiques à la formation de la profession.

## CHAPITRE III : DU TÂCHERONNAT

### SECTION I : DU TÂCHERON

**Art.204:** Le tâcheron est un maître d'ouvrage ou un sous - entrepreneur qui, à titre occasionnel, recrute des ouvriers, leur fournit l'outillage et les matières pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services et qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

### SECTION II : DES CONDTIONS D'EXECUTION DU TÂCHERONNAT

**Art.205:** Lorsque le contrat de tâcheronnat est écrit, il est soumis au visa du service public d'emploi accompagné d'une déclaration précisant le nom, l'adresse, la qualité du tâcheron, la situation de ses chantiers, magasins ou ateliers de même que le nom et l'adresse de l'entrepreneur.

Le tâcheron est tenu de respecter la procédure de recrutement de la main-d'œuvre prévue par les textes en vigueur.

**Art.206:** Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

Lorsque les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé et les institutions responsables des charges sociales ont, dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur.

L'entrepreneur peut recourir à une action récursoire contre le tâcheron devant la juridiction compétente.

**Art. 207 :** Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Il affiche dans les mêmes conditions les dates de paiement des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

**Art. 208 :** L'entrepreneur est tenu d'afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

## **CHAPITRE IV : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DU PERFECTIONNEMENT ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE**

### **SECTION I : DES DEFINITIONS ET DES ACTEURS DE MISE EN OEUVRE**

**Art.209:** La formation professionnelle initiale a pour but de donner une formation générale théorique et pratique en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme délivré par le Ministre en charge de l'Education nationale.

La formation qualifiante, l'apprentissage de qualité est un processus méthodique d'acquisition d'expertise ou d'expérience professionnelle sanctionné par un certificat ou la validation des acquis d'expérience reconnu et délivré par le Ministre en charge du travail et celui de l'Enseignement Supérieur.

**Art.210:**La formation continue ou le perfectionnement professionnel a pour objet de permettre l'adaptation permanente des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur formation sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification.

La formation professionnelle, l'apprentissage de qualité ou le perfectionnement professionnel sont organisés selon les modalités et les conditions déterminées par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de l'Éducation Nationale après avis du Comité interministériel pour la gouvernance de la plateforme partenariale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

**Art.211:** La reconversion professionnelle a pour but de permettre à un travailleur de changer de spécialité ou de profession après une formation adéquate.

**Art.212:** L'État, les établissements publics ou privés de formation, les

organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs, les organisations non gouvernementales et les fondations concourent aux activités de formation, de perfectionnement, de reconversion professionnels et de validation des acquis d'expériences.

## **SECTION II : DES PRINCIPALES ACTIVITES DE FORMATION, PERFECTIONNEMENT, ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE**

**Art.213:** L'activité des différents organismes publics ou privés chargés de la formation, du perfectionnement et de la reconversion professionnelle est coordonnée et développée sur la base d'un programme national établi par les pouvoirs publics.

Ce programme consiste à :

- développer des politiques et programmes complets et concertés d'orientation et de formations professionnelles en établissant une relation étroite entre l'orientation et les actions de formation et d'emploi ;
- développer des actions visant la certification professionnelle ;
- valider les acquis d'expériences et de compétences ;
- procéder au bilan professionnel et au bilan de compétence ;
- tenir compte des besoins réels en formation, des possibilités d'emploi ainsi que des objectifs socio-économiques, culturels et environnementaux du pays.

**Art.214:** Les travailleurs des deux sexes ont le même droit d'accès à tous les organismes de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnelle.

## **CHAPITRE V : DES CONTRATS SPECIAUX**

### **SECTION I : DU CONTRAT DE TRAVAIL A DOMICILE**

#### **SOUS SECTION I : DE LA DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DOMICILE**

**Art.215:** Est considéré comme travailleur à domicile toute personne qui :

- exécute moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

- travaille soit seul, soit avec son conjoint, soit un partenaire lié par un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant ayant atteint l'âge minimum de seize (16) ans ou avec un auxiliaire.

Dans ce cas, il n'y a pas lieu de rechercher dans le contrat de travail à domicile :

- s'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique ;
- s'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance lui appartient ;
- s'il se procure lui-même le matériel accessoire ;
- le nombre d'heures accomplis.

Le contrat de travail à domicile conclu entre le travailleur et un employeur a la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un travail à la pièce.

## **SOUS-SECTION II : DES DROITS DES PERSONNES EXECUTANT UN CONTRAT DE TRAVAIL A DOMICILE**

**Art. 216:** Conserve la qualité de travailleur à domicile celui qui, en même temps que le travail, fournit tout ou partie de matières premières, lorsque ces matières premières lui sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel le travailleur est tenu de s'adresser.

**Art. 217 :** Le donneur d'ouvrage est responsable à l'égard du travailleur à domicile de l'application des dispositions légales applicables aux salariés, même s'il utilise un intermédiaire. Il bénéficie des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans la convention ou l'accord collectif de travail.

Le travailleur à domicile qui utilise le concours d'un auxiliaire est responsable à l'égard du travailleur de l'application des dispositions légales applicables aux salariés.

**Art. 218:** Lorsqu'un chef d'entreprise conclut un contrat pour l'exécution d'un

travail ou la fourniture de services avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main d'œuvre nécessaire et que celui-ci n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, le chef d'entreprise respecte à l'égard des salariés de l'entrepreneur employé dans son établissement les mêmes obligations contractuelles vis-à-vis de ses salariés.

En cas de défaillance du sous-traitant, le chef d'entreprise s'oblige à respecter les droits de ses salariés notamment, le salaire, les cotisations sociales.

Le travailleur à domicile bénéficie des dispositions conventionnelles, sauf stipulations contraires, des conventions et accords collectifs de travail en cause.

Lorsque des travailleurs à domicile exercent leur activité dans un même local pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, ils acquièrent la qualité de salariés en atelier.

**Art. 219 :** Dans les branches professionnelles employant des travailleurs à domicile, le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux en série et de ceux qui peuvent être préalablement décrits pour les divers articles et diverses catégories est établi par les conventions ou accords collectifs de travail y compris le niveau de rémunération.

A défaut des conventions ou accords collectifs de travail étendus, l'autorité administrative dresse le temps d'exécution des travaux et fixe la rémunération en tenant compte du volume du travail habituel contenu dans les conventions ou accords collectifs du travail.

**Art. 220 :** Un employeur qui engage un travailleur à domicile tient un registre contenant les informations suivantes qu'il adresse à l'Inspection du Travail du ressort :

- les noms et prénoms, état matrimonial et adresse du travailleur ;
- l'adresse du lieu où le travail doit être exécuté ;
- le type, le prix, la qualité et la quantité du matériel fourni par l'employeur au travailleur ;
- le type, la qualité et la quantité du travail requis ;
- la date et le lieu où le produit fini doit être rendu ;
- le montant et la forme de rémunération.

## SECTION II : DU CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

**Art. 221:** Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Les travailleurs à temps partiel bénéficient de la même protection que les travailleurs à plein temps notamment :

- le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;
- la sécurité et la santé au travail;
- la non-discrimination dans l'exercice de la profession.

**Art.222 :** L'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel de la branche d'activité concernée au sujet de l'introduction ou de l'extension du travail à temps partiel à une large échelle et de les informer des règles et procédures applicables à ce type de travail.  
En tout état de cause, il doit informer l'Inspecteur du Travail du ressort.

**Art.223 :** Les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs conditions d'emploi spécifique par écrit.

**Art.224 :** le contrat de travail à temps partiel contient les informations suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant, les semaines du mois.

**Art. 225 :** Les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps.

**Art. 226 :** Les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils sont travailleurs à temps partiel, un salaire de base inférieur à celui des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

**Art.227 :** Sans préjudice de la possibilité de procéder à des licenciements pour motifs économiques, ou de réorganisation technique, le refus par le travailleur d'un transfert, d'un travail à temps plein, à un travail à

temps partiel et vice-versa ne peut constituer un motif légitime de son licenciement.

**Art.228 :** Un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, fixe le régime des heures complémentaires applicables au travail à temps partiel.

## **TITRE V: DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENT**

### **CHAPITRE PREMIER : DU CHAMP D'APPLICATION, DEL'OBJET, DU CONTENU, DE LA DUREE, DE LA DENONCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENT**

#### **SECTION I : DU CHAMP D'APPLICATION**

**Art.229 :** Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables aux entreprises et établissements publics.

#### **SECTION II : DE L'OBJET DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

**Art.230:** Le présent Code définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

**Art.231:** La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières pour toutes les catégories socio-professionnelles intéressées. L'accord collectif de travail traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.



### **SECTION III : DU CONTENU DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

**Art.232 :** Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés « convention » ou « accord » déterminent leur champ d'application territorial, national, régional ou professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Pour ce qui concerne les professions agricoles, leur champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés.

La convention ou accord peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.

**Art.233 :** Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement socio-professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu soit :

- des stipulations statutaires de cette organisation ;
- d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention collective est signée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

### **SECTION IV : DE LA DETERMINATION DE LA DUREE, DES MODALITES DE RENOUVELLEMENT, DE LA DENONCIATION ET DE LA REVISION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENT**

**Art.234 :** La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord, à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou accord à durée indéterminée.

**Art. 235 :** La convention ou l'accord prévoit les formes dans lesquelles et le délai au terme duquel il peut être dénoncé, renouvelé ou révisé.

Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq (05) ans.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention peut y adhérer ultérieurement.

**Art.236 :** Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine, après avis du Conseil National du Dialogue Social, les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues à l'alinéa 3 de l'article précédent.

La convention ou l'accord est applicable, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur enregistrement au Greffe du Tribunal du Travail après visa des autorités administratives compétentes et font l'objet d'une publication au journal officiel.

**Art.237:** Sont soumises aux obligations de la convention ou de l'accord, toutes les personnes qui l'ont signées personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention ou l'accord lie également les organisations qui y adhèrent ainsi que tous ceux qui, à un moment donné, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention ou de l'accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

La convention s'applique à toutes les catégories socio-professionnelles de la branche d'activité couverte. L'accord s'applique à la catégorie socio-professionnelle d'un secteur d'activité économique.

## **CHAPITRE II : DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ÉTENDUES, DE LA PROCEDURE ET DU CONTENU**

### **SECTION I : DU CONTENU DES CONVENTIONS OU ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

**Art.238:** Les conventions peuvent être étendues aux matières suivantes :

- le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- les salaires applicables par catégorie socio-professionnelle ;
- les conditions de promotion des travailleurs handicapés ;
- les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- le régime juridique applicable aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux délégués des Comités d'hygiène, d'assainissement et de santé, de sécurité et aux délégués d'entreprises ;
- la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- les modalités d'appréciation du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale;
- les congés payés notamment la fixation de leur durée pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi ;
- les modalités de rémunération des enfants ayant atteint l'âge minimal d'accès à l'emploi ;
- les modalités de rémunération des travailleurs en situation de handicap ;
- l'interdiction de la violence et du harcèlement sur les lieux du travail, telle que prévue et punie par le Code Pénal Centrafricain.

**Art.239:** Les conventions peuvent également contenir sans que cette énumération soit limitative :

- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
- les indemnités de déplacements temporaires ;



- une indemnité éventuelle de sujétion spéciale d'éloignement ou de rapatriement pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi ;
- les modalités d'attribution de la prime de panier ;
- les conditions générales d'une rémunération au rendement si un tel mode de rémunération est reconnu possible ;
- la majoration pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;
- les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- les conditions d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- les modalités du cautionnement visé au chapitre 1<sup>er</sup>, du titre VI du présent Code,
- l'emploi à temps partiel ou réduit de certaines catégories de travailleurs et leurs conditions de rémunération ;
- l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- les conditions particulières du travail durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, entre les travailleurs et les employeurs liés par la convention.

## **SECTION II : DE LA PROCEDURE D'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

**Art.240** : A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, le Ministre chargé du Travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective du travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée sur le plan national, régional ou local.




La commission mixte est composée, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et d'autre part, les représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

La commission mixte est présidée par le Ministre chargé du Travail ou son représentant.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles ; elles contiennent les conditions particulières du travail à des catégories et sont discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées conformément au présent Code.

Lorsqu'une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord. En cas de désaccord, le Tribunal de Travail est saisi pour trancher en définitive.

**Art.241 :** Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan interrégional, régional ou local adoptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions de travail dans les régions ou les localités. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

**Art.242 :** Lorsque les circonstances l'exigent, une convention collective conclue au niveau national pour une branche d'activité déterminée et qui comporte des dispositions plus favorables aux travailleurs, peut être rendue obligatoire pour les autres branches ou secteurs d'activités par arrêté du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil National du Dialogue Social.

**Art.243:** Lorsqu'une même entreprise exerce plusieurs types d'activités soumises à différentes conventions collectives, la convention applicable est celle qui prévoit des dispositions plus favorables aux travailleurs.

Toutefois, à la demande de l'employeur qui éprouve des difficultés pour appliquer la convention, le Ministre chargé du Travail détermine par voie réglementaire le texte applicable aux relations professionnelles.

**Art.244 :** Lorsque les dispositions d'une convention collective donnée ne répondent plus aux réalités socio-économiques de la branche ou du secteur d'activité, à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs ou d'employeurs ou de sa propre initiative, le Ministre chargé du Travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la révision de ladite convention collective.

Le Ministre chargé du Travail est représenté à cette commission par le Directeur Général du Travail, qui statue dans un délai d'un (01) mois renouvelable une fois.

**Art.245:** Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension est précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui doivent faire connaître leurs observations dans un délai de trente (30) jours.

### **SECTION III : DES ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUS**

**Art.246 :** Il est conclu des accords concernant un ou plusieurs établissements, d'une part, un employeur ou groupement d'employeurs et d'autre part, les délégués du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

L'employeur ou le groupe d'employeurs ainsi que les délégués du ou des établissements peuvent être assistés des membres du comité d'entreprise s'ils existent et des représentants de leurs syndicats respectifs lors de la discussion de l'accord.

Les accords d'établissement ont pour objet soit d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements les dispositions des conventions collectives existantes, soit de déterminer, en l'absence de conventions collectives, les conditions minimales d'emploi, de la protection sociale des travailleurs de l'établissement ou des établissements.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs notamment en matière du travail, de l'emploi et de la protection sociale que celles des conventions collectives.

**Art.247:** L'Inspecteur du Travail du ressort assiste aux travaux relatifs à l'accord collectif du travail pour faciliter les négociations.

**Art.248 :** Les conventions ou accords sont rédigés sur papier libre en trois (03) exemplaires, signés des parties et visés conjointement par le Directeur Général du Travail et enregistrés au Greffe du Tribunal du Travail, sous peine de nullité, et entrent en vigueur un jour franc après l'enregistrement.

Les frais de visa du Directeur Général du Travail sont fixés à trois cent mille (300. 000) fcfa ;

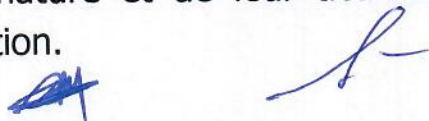
#### **SECTION IV : DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS**

**Art.249 :** Lorsque le personnel des entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Un décret pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil National du Dialogue Social fournit des indications sur :

- la liste des services et établissements publics non soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier ;
- les travailleurs des établissements publics soumis à un tel statut et pouvant prendre part à de véritables mécanismes de négociation collective de leurs conditions de travail et d'emploi.

**Art.250:** Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un décret portant extension, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.



## **SECTION V : DE L'EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- Art.251:** Les organisations des travailleurs ou d'employeurs liées par une convention collective ou un accord prévu à l'article 246 du présent Code sont tenues de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Elles ne sont garanties de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.
- Art.252:** Les organisations liées par une convention collective du travail, peuvent en leur propre nom, intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre de toutes autres organisations, de leurs propres membres ou de toutes personnes liées par la convention ou accord, et qui en violeraient les engagements contractés.
- Art.253 :** Les personnes liées par une convention collective ou à l'accord peuvent intenter une action en dommages-intérêts contre les autres personnes ou groupements liés par la convention ou l'accord et qui violeraient les engagements contractés.
- Art.254:** Les organisations, qui sont liées par une convention collective, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective ou accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la résolution du litige peut présenter pour ses membres.

## **TITRE VI : DU CAUTIONNEMENT, DU SALAIRE ET DE L'ECONOMAT**

### **CHAPITRE PREMIER : DU CAUTIONNEMENT**

- Art.255:** Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner sans délai et en détail sur le registre d'employeur prévu par la présente loi.
- Art.256 :** Tout cautionnement est mis en dépôt dans un délai d'un (01) mois à partir de la date de sa réception par l'employeur. La mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre d'employeur et

justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition du service de l'Inspection du Travail du ressort.

Le Ministre chargé du Travail fixe par arrêté les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et les banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial distinct de celui que le travailleur peut déjà posséder ou acquérir ultérieurement.

**Art.257:** Le retrait de tout ou partie du cautionnement ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction civile compétente.

**Art.258:** L'affectation du livret ou du dépôt du cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui forment des saisies –arrêts aux mains de ce dernier.

Toute saisie arrêt formée entre les mains de l'administration, de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

## **CHAPITRE II : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE**

**Art.259:** Au sens du présent Code, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prévus par la réglementation, les conventions et accords collectifs et le contrat individuel de travail.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G) fixé par un décret pris en Conseil des Ministres sur rapport du Ministre chargé du Travail après avis motivé du Conseil National du Dialogue Social.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti peut être révisé tous les trois (03) ans ou en cas de besoin.

**Art.260:** A conditions de travail, de qualification professionnelle et de rendement de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs sans discrimination aucune dans les conditions prévues au présent titre.

**Art.261:** L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille et répondre à des conditions qui sont fixées par arrêté du Ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Dialogue Social.

Lorsque l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité de logement dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont fixés par arrêté visé ci-dessus.

Les prestations prévues par le présent article ne sont pas exigibles lorsque le salaire lui-même n'est pas dû, sauf dans les cas prévus par la réglementation en vigueur ou si un accord préalable a été conclu à ce sujet par les parties intéressées.

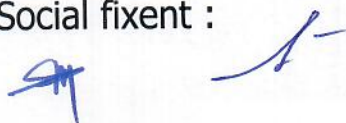
**Art.262:** L'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres lorsque le travailleur logé par ses soins ne peut, par ses propres moyens, se procurer pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires.

Cette prestation est fournie à titre onéreux, sauf dispositions plus favorables des conventions ou accords collectifs ou des contrats de travail. Le montant maximum de sa valeur de remboursement est déterminé par arrêté du Ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Dialogue Social.

**Art.263:** Il est attribué des primes d'éloignement ou d'expatriation et des indemnités temporaires de déplacement aux travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi.

Les conditions d'attribution de ces primes peuvent faire l'objet des dispositions spéciales des conventions collectives ou accords collectifs de travail ou des contrats individuels de travail.

**Art.264:** Des arrêtés du Ministre en charge du travail pris après avis du Conseil National du Dialogue Social fixent :



- les salaires minima interprofessionnels garantis (S.M.I.G) et les salaires minima agricoles garantis (S.M.A.G) ;
- les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximum de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et des jeunes filles ne vivant pas en famille ;
- les régions et les catégories de travailleurs pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière des vivres, la valeur maximale de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture notamment par la mise en culture du terrain réservé à cet effet ;
- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures, les modalités de leur attribution et les taux maxima de remboursement.

**Art.265 :** A défaut de conventions collectives ou dans leur silence, des arrêtés du Ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil National du Dialogue Social fixent :

- les salaires minima correspondants par catégorie socio-professionnelle ;
- les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables;
- les modalités d'attribution des primes d'ancienneté et d'assiduité.

**Art.266:** La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces est calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne en travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

**Art.267:** Les taux minima des salaires ainsi que les conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

**Art.268:** Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie par des commissions ou des primes et prestations ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis et des dommages- intérêts.




Les montants à prendre en considération à ce titre sont la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excède pas les douze (12) mois de service ayant précédé la cessation du travail.

### **CHAPITRE III : DU PAIEMENT DU SALAIRE**

#### **SECTION I : DU MODE DE PAIEMENT**

**Art.269:** Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit. La paie est faite en principe à travers les établissements bancaires.

Toutefois, pour les entreprises ou établissements situés dans des régions ne disposant pas de structures bancaires, la paie est faite sur le lieu et pendant les heures de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

**Art.270:** A l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminés par un arrêté pris par le Ministre Chargé du travail, après avis du Conseil National du Dialogue Social, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et trente (30) jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

Les paiements mensuels sont effectués au plus tard, cinq (05) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution dure plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiements sont fixées de gré à gré mais le travailleur reçoit chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à trente pour cent (30%) du salaire minimum et est payé intégralement dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

**Art.271:** Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trente (30) jours suivant la fin de ce trimestre. Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans l'année suivante, au plus tôt après deux (02) mois et au plus tard avant sept (07) mois.

Les travailleurs absents le jour de la paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

**Art.272 :** L'employeur est tenu de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin individuel de paye.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paye sont obligatoirement reproduites sur un registre dit registre des paiements ou enregistrées dans un fichier ou listing informatisé.

Lorsque le bulletin est détaché d'un carnet à souches dont les feuilles fixes portent une numérotation continue, ce carnet à souches vaut registre des paiements.

Le registre des paiements ou tout autre moyen matériel ou support informatique de preuve sont conservés par l'employeur dans l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentés sur le champ à toute réquisition de l'inspection du travail, même en cas d'absence du chef d'établissement.

**Art.273 :** N'est pas opposable au travailleur, la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la rupture de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire, qui lui sont dus en vertu des dispositions réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens du Code civil et du Code de procédure civile.

La contexture de bulletin de paie et du registre de paiement est déterminée par arrêté du Ministre chargé du Travail.

## SECTION II : DES PRIVILEGES DE LA CREANCE DU SALAIRE

**Art.274 :** Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaire sont payées de préférence à celle dues aux fournisseurs.

**Art.275:** La créance de salaire et autres créances du travailleur résultant du contrat de travail bénéficie d'un super privilège à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux y compris ceux du trésor public et de la sécurité sociale en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 276 ci-dessous. Ce super privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles du débiteur.

**Art.276:** Les dispositions de l'article 275 du présent Code ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pendant les quinze (15) derniers jours de travail ou par les employés pour les trente (30) jours, sur les commissions dues aux agents de voyage et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix (90) derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

A cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et les commissions dus et la portion saisissable de ces salaires s'applique la procédure exceptionnelle ci-après :

- au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions devraient être acquittées sur les premières rentrées de fonds nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée ;
- au cas où lesdites fractions des salaires et commissions seraient payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur serait par cela même subrogé dans les droits des salariés et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires sans qu'aucun autre créancier ne puisse y faire opposition.

Pour établir le montant des salaires en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dits mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et éventuellement de l'indemnité de préavis, de congé payé et de l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail.

**Art.277:** L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été livrés dans le délai d'un an pourront être vendus dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

### **SECTION III : DE LA PRESCRIPTION EN MATIERE DE PAIEMENT DE SALAIRE**

**Art.278:** L'action en paiement de salaire se prescrit par cinq(05) ans pour tous les travailleurs.

La prescription court à partir de la date à compter de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule, obligation ou citation en justice à l'expiration du délai de la saisine devant l'Inspecteur du Travail du ressort.

### **SECTION IV : DES RETENUES SUR SALAIRE**

**Art.279:** En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession et des consignations qui peuvent être prévues par les lois, les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie des rémunérations ou cession des rémunérations, conformément aux dispositions y relatives prévues par l'Acte Uniforme de l'O.H.A.D.A sur les voies d'exécution.

Toutefois, lorsque le Magistrat ou l'Inspecteur du Travail du ressort habite à plus de vingt (20) kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche. Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.

**Art.280:** Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes aux salariés.

**Art.281:** Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil National du Dialogue Social fixent les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paye excéder les taux fixés par décret.

Il est tenu compte pour le calcul de la retenue non seulement du salaire proprement dit mais de tous les accessoires du salaire à l'exception, des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

**Art.282:** Les dispositions d'une convention collective, d'un accord collectif d'établissement ou d'un contrat individuel autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

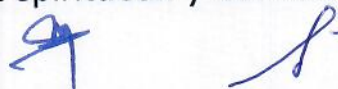
Les sommes retenues au travailleur en violation des dispositions ci-dessus, portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

#### **CHAPITRE IV : DES ECONOMATS**

**Art.283:** Est considérée comme économat toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous les conditions suivantes :

- les travailleurs sont associés à sa création et à sa gestion ;
- lorsque les travailleurs ne sont pas obligés de s'y ravitailler ;
- lorsque la vente des marchandises est faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- lorsque la comptabilité du ou des économats de l'entreprise est entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs ;
- lorsque les prix de marchandises mises en vente doivent être affichés lisiblement ;
- lorsque la vente des alcools et spiritueux y est interdite.



Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions du présent Code, à l'exception des coopératives ouvrières.

**Art.284:** L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 283 ci-dessus est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.

Elle peut être prescrite dans toutes les entreprises par le Ministre chargé du Travail sur proposition de l'Inspecteur du Travail du ressort. Le Ministre chargé du Travail peut également ordonner la fermeture d'un économat en cas d'abus.

**Art.285:** La demande d'ouverture de l'économat incombe soit à l'employeur, soit aux délégués du personnel ou encore à l'inspecteur du travail du ressort lorsque les circonstances l'exigent.

**Art.286:** Le fonctionnement des économats est contrôlé par l'Inspecteur du Travail qui, en cas d'abus, peut ordonner la fermeture.

## **TITRE VII : DES CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : DE LA DUREE DU TRAVAIL**

#### **SECTION I : DU TRAVAIL DU JOUR**

**Art.287:** Est considéré comme durée du travail, le temps pendant lequel la loi autorise l'employeur à occuper le travailleur.

**Art.288 :** Dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance, la durée du travail des salariés, quels que soient, leur sexe et leur mode de rémunération est fixée à quarante (40) heures par semaine soit 173,33 heures par mois.

Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation.

Des décrets pris après avis du conseil national du dialogue social fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents

jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Sauf dérogations fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil National du Dialogue Social et relatif soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante (72) heures par semaine, ni plus de douze (12) heures par jour.

**Art.289:** Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an.

Les règles d'équivalence sont fixées par décret pris après avis du Conseil National du Dialogue Social. Ces règles déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à quarante (40) heures par semaine ou à deux mille quatre cents (2400) heures de travail effectif par année.

En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif.

L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante (240) heures par année civile et par salarié.

Au-delà, l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

**Art.290:** Sauf dispositions plus favorables, les heures supplémentaires sont effectuées et payées selon le taux de majoration ci-dessous.

- de jour, de la quarantième aux quarante huitièmes heures : salaire horaire + 20% ;
- de jour, au-dessus de quarante-huit heures par semaine : salaire horaire + 40% ;
- de jour, de repos et jour férié chômé et non payé : salaire horaire +

50% ;

- de jour, jour férié chômé et payé : salaire horaire + 50% ;
- de nuit, jour ouvrable : salaire horaire + 50% ;
- de nuit, dimanche et jour férié non payé : salaire horaire + 100% ;
- de nuit, jour férié chômé et payé : salaire horaire + 150%.

**Art. 291:** L'employeur peut, après avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort, demander aux travailleurs l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante heures (240) par année civile et par salarié.

Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste.

## **SECTION II : DU TRAVAIL DE NUIT**

**Art.292:** Le travail effectué entre vingt-une (21) heures et cinq (05) heures du matin en toute saison est considéré comme travail de nuit.

Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail, après avis du Conseil National du Dialogue Social, fixe les avantages inhérents au travail de nuit.

**Art.293:** La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans ne peut être inférieure à douze (12) heures consécutives.

## **CHAPITRE III : DE LA MATERNITE ET DU CONGE DE PATERNITE DU TRAVAILLEUR**

### **SECTION I : DE LA PROTECTION DE LA GROSSESSE ET DE LA MATERNITE DE LA FEMME SALARIEE**

**Art.294:** La femme enceinte ou allaitante ne peut être maintenue dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et est affectée à un emploi convenable ;

**Art. 295:** Toute femme enceinte ou allaitante dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, informe



l'employeur de la situation. Celui-ci prend des dispositions pour assurer sa protection.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines antérieures et huit (08) semaines postérieures à la délivrance.

En cas de naissances multiples, une prolongation de deux (02) semaines du congé de maternité peut lui être accordée.

Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé.

En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement.

**Art.296:** A son initiative ou à celle de son employeur et lorsque son état de santé l'exige, la salariée en état de grossesse peut être affectée temporairement à un autre emploi.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le Médecin du Travail. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la femme enceinte, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un (01) an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

**Art.297:** Toute femme enceinte a droit pendant la période de quatorze (14) semaines aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail, elle conserve le droit aux prestations en nature.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Aucune erreur de la part du médecin ou de la sage-femme dans l'estimation de la date de l'accouchement ne peut empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produit.

**Art. 298 :** Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de reprise, la mère a droit à des repos pour allaitement rémunérés comme temps de travail.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs.

A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat.

**Art.299 :** Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé pris après avis du Conseil National du Dialogue Social fixe la nature des travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes.

**Art. 300 :** L'Inspecteur du Travail du ressort peut requérir l'examen des femmes enceintes ou allaitantes par un médecin agréé, en vue de vérifier lorsque le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces.

Cette réquisition est de droit à la demande des intéressées.

## **SECTION II : DU CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT**

**Art. 301:** Lorsqu'il y a naissance d'un enfant dans la famille, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par concubinage notoire ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze (11) jours consécutifs ou de dix-huit (18) jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé payé de paternité et d'accueil de l'enfant est versé au bénéficiaire au prorata temporis. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

**Art.302 :** Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant introduit la demande à l'employeur au moins un (01) mois avant la date de départ en congé accompagnée de la déclaration de naissance dûment validée par les autorités compétentes.

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale d'un (01) mois.

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi.

## **CHAPITRE IV : DU TRAVAIL DES ENFANTS ET DES PIRES FORMES DU TRAVAIL DES ENFANTS**

### **SECTION 1 : DU TRAVAIL DES ENFANTS**

**Art.303:** Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de seize (16) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National du Dialogue Social, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées.

**Art.304:** L'Inspecteur du Travail du ressort peut requérir l'examen des enfants

par un Médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier lorsque le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

Lorsque le médecin atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat est résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts.

**Art. 305 :** Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la santé, pris après avis du Conseil National du Dialogue Social, détermine la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux enfants et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

## **SECTION II : DES PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS**

**Art. 306:** Les pires formes de travail des enfants sont interdites. Cette disposition est d'ordre public.

Aux termes de la présente loi, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de :

- toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues tels que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dette et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire, des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites pour la production et les trafics des stupéfiants ;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

La liste de ces travaux est déterminée par arrêté des Ministres du Travail et de la Santé, après avis du Conseil National du Dialogue Social.

**Art. 307:** Les auteurs, co-auteurs ou complices des pires formes du travail



des enfants sont punis des peines de prison assorties d'une amende conformément aux dispositions du présent Code.

## **CHAPITRE V : DU TRAVAIL DES PERSONNES VIVANT AVEC HANDICAP**

**Art.308:** Est considérée comme travailleur vivant avec le handicap au sens du présent Code, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. La qualité du travailleur vivant avec handicap est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement des Travailleurs Professionnels.

**Art. 309 :** Tout employeur occupant au moins vingt-cinq (25) salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires du présent chapitre qui remplissent les critères de recrutement dans la proportion de cinq pour cent (5%) de l'effectif total de ses salariés.

**Art.310:** Toute discrimination à l'égard des candidats à un emploi ou des salariés fondée sur leur handicap physique ou mental est strictement interdite.



**Art.311:** Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil National du Dialogue Social, crée une Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel des travailleurs handicapés.

Cette commission est compétente pour :

- reconnaître la qualité du travailleur vivant avec handicap aux personnes répondant aux conditions définies à l'article 323 ci-dessus;
- se prononcer sur l'orientation du travailleur vivant avec handicap et les mesures propres à assurer son reclassement ;
- désigner les établissements ou services concourant à l'accueil, à la rééducation et au reclassement professionnel des travailleurs vivant avec handicap;
- apprécier les évolutions constatées dans l'état du travailleur vivant avec handicap ;
- se prononcer sur toutes les questions qui lui sont soumises concernant l'emploi et l'information des travailleurs vivant avec handicap.

- Art.312:** Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail, du Ministre chargé des Affaires sociales et du Ministre chargé de la santé fixe la composition et les modalités de fonctionnement de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel des Travailleurs handicapés.
- Art.313:** Le salaire des personnes handicapées ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.
- Toutefois, lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué, des réductions de salaire peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voie réglementaire.
- Art.314 :** Tout employeur qui recrute des personnes handicapées s'efforce de créer au sein de l'entreprise un accès facile et des conditions propices à l'exécution de leur travail.
- Art.315:** En cas de licenciement collectif pour motif économique ou pour toute autre cause, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour préserver les emplois occupés par les travailleurs handicapés.
- Art.316:** Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre de la Santé Publique, pris après avis de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel des Travailleurs Handicapés, détermine la nature des travaux et les catégories d'emplois interdits aux personnes handicapées ainsi que la nature des handicaps physiques ou mentaux n'ouvrant aucune possibilité à l'embauche.

## **CHAPITRE VI : DU REPOS HEBDOMADAIRE**

- Art.317:** Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a une durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives.
- Art.318:** Il est interdit d'occuper pendant plus de six (06) jours par semaine un même salarié.
- Art.319:** Le repos hebdomadaire est donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.
- Art.320:** En aucun cas, les apprentis ne peuvent être tenus, vis-à-vis, de leur maître de travailler les dimanches.
- 
- 

**Art.321:** Lorsqu'il est établi que le repos simultané de tout le personnel d'un établissement le dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche.

**Art.322 :** Lorsqu'un établissement veut bénéficier des dispositions de l'article précédent, il est tenu d'en informer préalablement l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort qui dispose d'un délai de quinze (15) jours pour y donner suite.

La décision prise par l'inspecteur du travail du ressort, peut faire l'objet d'un recours par toute personne intéressée devant le Directeur général du travail, dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Celui-ci dispose d'un délai de quinze (15) jours ouvrables pour analyser et procéder soit à l'annulation soit à la confirmation de la décision. Cette décision est motivée.

**Art.323:** Lorsque le repos hebdomadaire est accordé collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur est tenu d'afficher à l'avance aux endroits prévus à cet effet, un planning comportant les jours et heures du repos par roulement et les noms des travailleurs soumis à ce régime particulier.

## **CHAPITRE VII : DES CONGES ANNUELS PAYÉS**

**Art.324:** Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme d'une coopérative et tout salarié des professions libérales, des sociétés civiles, des associations, des groupements de quelque nature que ce soit, des entreprises et établissements ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par le présent Code.

**Art.325 :** Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02)

jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

**Art.326 :** Le droit de jouissance de congé est acquis après une durée d'un (01) an de service effectif. Ce droit se prescrit par deux (02) ans.

Toutefois, par contrat individuel ou convention collective, cette prescription peut être portée à trente (30) mois pour les travailleurs recrutés à plus de cinq-cents (500) kilomètres du lieu d'emploi.

**Art.327 :** Sont assimilées à un (01) mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre (04) semaines ou vingt-quatre (24) jours de travail.

Les périodes de congé payé, les repos compensateurs, les périodes de repos des femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un (01) an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérés comme périodes de travail effectif.

Il en est de même des crédits d'heures d'absence accordés aux représentants du personnel.

**Art.328:** La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail.

**Art.329 :** Les mères de famille ont droit à un (01) jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de quatorze (14) ans à charge.

**Art.330:** Les dispositions qui précèdent ne portent ni atteinte aux stipulations des conventions, accords collectifs d'établissement ou des contrats individuels de travail, ni aux usagers qui assuraient des congés payés de plus longue durée.

En cas de rupture ou du terme du contrat de travail avant que le travailleur ait acquis un droit normal au congé ou n'ait usé de ce droit, une indemnité compensatrice calculée au prorata de la durée des services effectifs est accordée en lieu et place du congé.

En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet, toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

**Art.331** : Le travailleur est libre du choix du lieu de jouissance de son congé.

**Art.332** : L'employeur est tenu de verser au travailleur, à l'occasion de son congé, une allocation, qui ne peut être inférieure à la rémunération, qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération comprend outre le salaire moyen, les indemnités, primes et commissions diverses dont bénéficiait le travailleur au cours des douze (12) mois précédant son congé.

Sont exclus du calcul du congé, les gratifications à caractère exceptionnel, les indemnités constituant un remboursement des frais professionnels, les avantages en nature et légaux inhérents à l'obligation du logement.

La durée du congé est augmentée des délais de route pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi.

Dans une limite de dix (10) jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer.

Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent être déduits, lorsqu'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

## **CHAPITRE VIII : DES CONGES SPECIAUX**

### **SECTION UNIQUE : DES CONGES DE FORMATION DU PERSONNEL ET DE PARTICIPATION AUX ACTIVITES SPORTIVES ET CULTURELLES**

**Art.333**: Dans la limite annuelle de trente (30) jours minima non déductibles de la durée du congé payé, des congés spéciaux non rémunérés peuvent être accordés au travailleur afin de lui permettre, selon les cas de :

- suivre une formation ne pouvant excéder six (06) mois ;

- représenter la République Centrafricaine dans une compétition sportive ou culturelle nationale ou internationale ;
- assister à des activités syndicales auxquelles il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

Les services compétents du Ministère en charge du Travail veillent à ce que la procédure de demande de congés syndicaux soit simple et rapide afin d'assurer que celle-ci ne constitue pas une entrave à l'exercice de la liberté syndicale.

**Art.334:** Les travailleurs désireux de participer aux activités prévues à l'article 333 ci-dessus doivent en faire la demande à l'employeur.

La demande d'un congé spécial est obligatoirement présentée par le travailleur au moins une (01) semaine avant la date de sa prise d'effet.

Elle porte le visa du service compétent du Ministère en charge du Travail.

## CHAPITRE IX : DES VOYAGES ET TRANSPORTS

**Art. 335 :** Les frais de voyage du salarié, de son conjoint et des enfants à charge ainsi que les frais de transport et des bagages sont à la charge de l'employeur dans les cas suivants du :

- lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- lieu d'emploi au lieu de sa résidence habituelle, en cas de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause ;
- décès du travailleur, de son conjoint, d'un enfant à charge ou de toute autre personne vivant habituellement avec lui ;
- lieu d'emploi au lieu de recrutement et vice versa en cas de congé.

**Art.336:** Le travailleur qui a cessé toute activité au sein de l'entreprise et qui est dans l'attente du moyen de transport choisi par l'employeur pour regagner le lieu de sa résidence habituelle, conserve le bénéfice des avantages en nature y compris le logement, s'il y a lieu et a droit à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

**Art.337:** La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par son statut au sein de l'entreprise, de la composition de sa famille et suivant les prescriptions de la convention collective, accord collectif du travail et des contrats individuels à défaut, suivant les règles adoptées

par l'entreprise à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

**Art.338:** Le travailleur qui utilise un mode de transport plus coûteux que celui prévu par la convention collective, l'accord collectif d'établissement, le contrat individuel ou les usages n'est pris en charge par l'entreprise qu'à concurrence des frais qu'auraient occasionné le mode régulier ou habituel.

En cas d'utilisation d'un mode de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée du contrat de travail.

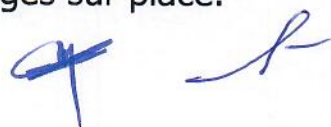
**Art.339:** Tout travailleur qui a cessé toute activité au sein d'une entreprise dispose d'un délai de deux (02) ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur pour réclamer ses droits en matière de congé, de voyage et de transport.

Toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

**Art.340 :** Les dispositions du présent chapitre ne peuvent constituer un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des étrangers en République Centrafricaine.

Le travailleur est tenu d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur dans les limites du cautionnement qu'il justifie avoir versé.

**Art.341 :** Les conventions collectives, les accords collectifs du travail ou les contrats individuels du travail peuvent accorder aux travailleurs le bénéfice des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent titre en matière de congé et de voyage même lorsque les travailleurs ont été engagés sur place.



## **TITRE VIII : DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : DES OBLIGATIONS EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL**

#### **SECTION I : DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

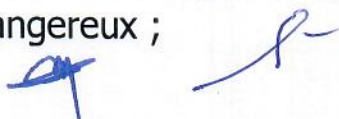
**Art.342 :** Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice des professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels prennent des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le terme santé englobe les notions de l'hygiène et de l'assainissement  
Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés ;
- l'implication des membres du comité santé et sécurité au travail dans le processus d'information et de formation du personnel sur la prévention des risques professionnels ;
- des dotations en équipements de protection collective et individuelle.

**Art.343:** L'employeur prend, en outre, des mesures concernant les principes généraux de prévention suivantes :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de méthodes de travail et de production en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux ;



- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel qui sont définis au présent Code ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur la protection individuelle.

**Art.344:** L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs salarié y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances de préparations chimiques, dans l'aménagement et le réaménagement des lieux de travail, ou des installations et dans la définition des postes.

**Art.345 :** Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par un arrêté du Ministre en charge du Travail et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiées et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mise en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche individuelle établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévus à l'article 343 du présent Code est communiquée au médecin du travail pour compléter le dossier médical de chaque travailleur.

La fiche précise de manière claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

Une copie de la fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

**Art.346 :** Lorsque dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs

entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail n'entraînent aucune charge financière pour les travailleurs.

## **SECTION II : DES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR**

**Art.347:** Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon les possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et de préparations dangereuses.

**Art.348:** Le travailleur a l'obligation d'alerter immédiatement et par tout moyen, l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans le système de protection.

Le travailleur est tenu de s'éloigner d'un danger lorsqu'il estime qu'il y a un péril imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé.

Le travailleur, qui s'est éloigné d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé, est protégé contre toute mesure de représailles ou conséquences injustifiées d'une telle action.

L'employeur ne peut exiger d'un travailleur qu'il reprenne le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé.

Les membres du comité santé et sécurité au travail et les délégués du personnel qui constatent qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alertent immédiatement l'employeur.

### SECTION III : DE L'OBLIGATION DU SERVICE MEDICAL

**Art.349:** Tout établissement employant au moins cinquante (50) travailleurs a l'obligation d'assurer un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs et de leurs familles soit directement à travers une infirmerie avec salle d'isolement soit en prestation avec un centre médical agréé.

**Art.350 :** Les médecins d'entreprise sont agréés par décision conjointe du Ministre en charge de la Santé Publique et de celui en charge du Travail, après avis du Conseil National de l'Ordre des médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes.

**Art.351:** Le dossier de demande d'agrément comporte des éléments et des spécificités de la profession déterminée par arrêté conjoint du Ministre en charge de la Santé et de celui en charge du Travail, après avis du Conseil National de l'Ordre des médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes.

La demande d'agrément est étudiée, au préalable, par le médecin Inspecteur du Travail qui, après vérification technique et visite des locaux sur procès-verbal, avant transmission pour avis au Conseil National de l'Ordre des médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes.

**Art.352 :** Les entreprises occupant moins de trente (30) travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel, peuvent utiliser ses services pour les soins à donner aux travailleurs suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé Publique pris après avis du Conseil National du Dialogue Social.

**Art.353 :** Dans chaque exploitation agricole ou forestière dont l'effectif dépasse cents (100) travailleurs ou dans toute entreprise présentant des risques certains de maladies professionnelles en raison de ses activités, une visite médicale périodique est obligatoire.

Le Ministre chargé du Travail détermine chaque année par arrêté, la liste de ces entreprises.

**Art.354 :** En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé

avec lui aux frais de l'entreprise ou de l'établissement, ou de l'exploitation agricole ou forestière, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés.

L'employeur est également tenu d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné au sein d'une unité médicale d'entreprise ou d'inter entreprise.

**Art.355:** L'employeur est tenu d'évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Lorsque l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition. Tous les frais occasionnés à cet effet sont remboursés par l'employeur.

**Art.356:** Un arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et du Ministre chargé de la santé pris, après avis du Conseil National du Dialogue Social, fixe les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires soit une infirmerie ou une salle de soins, soit une boîte de secours.

**Art.357 :** Le contrôle de l'application des normes en matière de santé et sécurité au travail est assuré par le Médecin Inspecteur du Travail et l'Inspecteur du Travail et du ressort.

En cas de manquement aux obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail, l'Inspecteur du Travail du ressort, a la faculté soit de :

- donner une mise en demeure assortie de délai de huit (08) jours à un (01) mois pour améliorer la situation ;
- constater les manquements et dresser un procès-verbal d'infraction ;
- ordonner la fermeture partielle ou totale de l'établissement lorsqu'il est relevé un danger grave et imminent qui peut à tout moment compromettre la santé et la vie des travailleurs sur le lieu du travail.

*A*

*S*

## CHAPITRE II : DES COMITES D'HYGIENE, D'ASSAINISSEMENT, DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

**Art.358:** Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions de santé et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs.

A cet effet, il est appuyé par le Comité de santé et de Sécurité prévu à l'article 88 de la présente loi.

**Art.359 :** Des conseils régionaux de prévention des risques professionnels peuvent être institués par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé Publique auprès des autorités administratives régionales.

**Art. 360:** Des arrêtés conjoints du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé Publique, pris après avis du Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels, fixent les conditions de santé et de sécurité sur les lieux du travail.

Ils précisent dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail est tenu de recourir à la procédure de mise en demeure.

**Art.361:** La mise en demeure est faite par écrit soit sur le registre d'employer, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée. Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe le délai d'exécution. Ce délai est compris entre quatre (04) jours et un (01) mois, sauf cas d'extrême urgence.

**Art.362 :** Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé, et la sécurité des travailleurs et non définies par les arrêtés prévus à l'article 360, l'Inspecteur du Travail du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail et des Lois Sociales y remédie en adressant une mise en demeure à l'employeur.

Les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés par l'Inspecteur du Travail du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail.

**Art.363 :** Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité

physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail du ressort dresse immédiatement un procès-verbal d'infraction dans les formes prévues au présent Code.

**Art.364 :** La prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles font l'objet de la loi portant Code de Sécurité Sociale.

Les entreprises doivent mettre en place un service médical et sanitaire inter-entreprises ou créer des dispensaires ou infirmeries communs à un groupe d'entreprises ou d'établissements suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé Publique après avis du Conseil National du Dialogue Social.

### **CHAPITRE III : DES QUESTIONS DU V.I.H/S.I.D.A AUX LIEUX DU TRAVAIL**

**Art.365:** Les questions du V.I.H/S.I.D.A sont considérées comme un problème lié au travail.

Toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs ont l'obligation de :

- participer pleinement à l'élaboration et à la diffusion des normes, directives, politiques et cadres de références éthiques en faveur des programmes de lutte contre le V.I.H/S.I.D.A ;
- veiller à ce que les travailleurs infectés ou affectés soient protégés contre toutes formes de stigmatisation et de discrimination ;
- encourager et favoriser l'accès des travailleurs aux conseils et tests volontaires, aux traitements et aux programmes d'assistance psycho- sociale sur les lieux du travail.

**Art.366:** Tout dépistage systématique, obligatoire ou sans le consentement éclairé du travailleur, en vue de l'obtention d'emploi ou de promotion est formellement prohibé.

La Direction Générale de la Protection Sociale est tenue de promouvoir l'égalité professionnelle et de dresser les statistiques en matière de protection sociale des travailleurs infectés ou affectés par le V.I.H/S.I.D.A.

**Art.367:** Tout licenciement de travailleur fondé sur le statut de séropositivité

réel ou supposé au V.I.H/S.I.D.A est nul et de nul effet et ouvre droit à réparation.

**Art.368 :** Tout travailleur atteint du V.I.H/S.I.D.A ou signalé comme tel bénéficie de l'égalité de chance et de traitement au même titre que les autres travailleurs.

**TITRE IX : DU MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'ADMINISTRATION  
DU TRAVAIL, DEL'INSPECTION DU TRAVAIL, DE  
L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL ET DU CONSEIL  
NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL**

**CHAPITRE PREMIER : DU MINISTERE DU TRAVAIL**

**SECTION I : DES MISSIONS DU MINISTERE DU TRAVAIL**

**Art.369:** Le Ministère du Travail a pour missions la définition et le suivi de toutes les politiques intéressant les conditions des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, les mouvements de la main d'œuvre, l'orientation et la formation professionnelle.

Il est également chargé, en liaison avec le Ministère des Affaires Etrangères, de toutes les questions intéressant l'Organisation Internationale du Travail et tous autres organismes internationaux intéressés par les problèmes de travail, de l'emploi, de la protection sociale et de la formation professionnelle.

**SECTION II : DES MISSIONS DE L'ADMINISTRATION DU  
TRAVAIL**

**Art.370 :** L'administration du travail est chargée sous l'autorité du Ministre chargé du Travail, d'assurer dans le domaine du travail, de l'emploi, de la formation et de la protection sociale, un rôle de conception et de conseil, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour attributions de :

- élaborer tous projets de textes législatifs ou réglementaires intéressant les conditions des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi et le placement des travailleurs, la
- 



sur l'inspection des conditions de travail, la Convention n°144 de 1976, sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail et les Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail de 2022.

La Direction Générale du Travail exerce à ce titre, pour les agents de l'inspection du travail, la fonction d'autorité centrale de coordination prévue par ces Conventions.

- La Direction Générale de la Protection Sociale, qui en sus de son autorité et ses compétences prévues à l'article 370 du présent Code, est chargée de l'application des Conventions en matière de sécurité sociale de l'O.I.T notamment la Convention n°102 de 1952 sur la sécurité sociale (normes minimum), la Convention n°185 sur la promotion de santé et sécurité au travail, la Convention n°155 concernant la santé et sécurité au travail, la Recommandation n°202 du 12 décembre 2012, sur le socle juridique de protection sociale.
- La Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, qui en sus de son autorité et ses compétences prévues à l'article 370 du présent Code, est chargée de l'application des Conventions de l'O.I.T en matière de l'emploi notamment la Convention n°100 du 09 juin 1951 sur l'égalité de traitement, la Convention n°111 du 09 juin 1958 sur la discrimination (emploi et profession), la Convention n°122 du 05 juin 1964 sur la politique de l'emploi, la Recommandation de 2023 sur la formation professionnelle et l'apprentissage de qualité.

2° des Services d'inspection du travail.

**Art.372:** Les fonctions d'Inspecteur du Travail du ressort sont assumées au niveau des régions par les directeurs régionaux du travail et à l'échelle des préfetures, par les chefs de services préfectoraux du travail qui sont des inspecteurs du travail.

**Art.373 :** L'organisation et le fonctionnement des services centraux et des services régionaux sont fixés par un décret du Président de la République pris en Conseil des Ministres sur rapport du Ministre en charge du Travail.

- formation et le perfectionnement professionnels et la protection sociale ;
- conseiller, coordonner et contrôler les services ou organismes concourant à l'application de la législation et la réglementation du travail et de la prévoyance sociale,
  - réunir et tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi et de travail et aux opérations de prévoyance sociale ;
  - suivre les relations avec les autres Etats et les Organisations Internationales en ce qui concerne les questions de travail, de l'emploi, de la promotion et de la prévoyance sociales ;
  - veiller à l'application de la législation et de la réglementation concernant les matières santé et sécurité au travail;
  - éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
  - réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser pleinement les ressources productives ;
  - faire respecter par tout employeur, personne physique ou morale, de droit public ou privé, de nationalité centrafricaine ou étrangère, l'interdiction formelle de recourir au travail illégal ;
  - contribuer à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial ;
  - assurer l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions ;
  - veiller au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail.

**Art.371 :** L'Administration du travail comprend :

1°des services centraux auprès du Ministre ayant le travail, l'emploi, la protection sociale et la formation professionnelle dans ses attributions.

Il s'agit notamment de :

- La Direction Générale du Travail qui a autorité sur les services d'administration et de l'Inspection du Travail. Elle est en outre chargée de veiller à l'application des Conventions internationales du travail notamment la Convention n°81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, la Convention n°129 de 1969, sur l'inspection du travail en agriculture, la Convention n°178 du 22 octobre 1996,

## CHAPITRE II : DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

### SECTION I : DE LA COMPETENCE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

**Art.374 :** L'Inspection du Travail est chargée d'assurer l'application des dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, au contrat du travail, à l'emploi des femmes, des enfants et des personnes avec handicap, aux conflits collectifs, aux litiges individuels du travail, à l'application des conventions collectives, à la représentation du personnel et d'autres matières connexes.

Elle est tenue de :

- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- émettre des avis sur les questions relatives à l'établissement ou à la modification des installations d'entreprises et d'organismes soumis à une autorisation administrative ;
- porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus que révélerait l'application des dispositions légales et qui ne sont pas couverts par celles-ci ;
- constater concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, les infractions relatives à ces dispositions et ces stipulations.

**Art.375 :** Les Inspecteurs du Travail constatent également les infractions :

- commises en matière de discrimination prévue à l'article 13 et des infractions relatives au harcèlement sexuel ou moral dans le cadre de relation de travail prévue à l'article 16 du présent Code ;
- relatives aux mesures de prévention des risques professionnels notamment en matière de santé et de sécurité au travail prévues aux articles 343 et 344 du présente Code ainsi que des infractions relatives à la déclaration d'embauche et d'accident du travail ;
- relatives au travail illégal sur le territoire national ou tout autre acte de nature à violer les dispositions du présent Code.

**Art.376:** Les tâches dévolues à l'Inspecteur du Travail sont assurées par des



Inspecteurs du Travail assistés des Contrôleurs du Travail et du personnel nécessaire au bon fonctionnement des services.

Au cours de leur mission, ils sont munis de leur carte professionnelle délivrée par le Ministre chargé du Travail et doivent la présenter en tant que de besoin. La carte professionnelle des Inspecteurs du Travail est sur fond vert et celle des Contrôleurs du Travail sur fond jaune.

## **SECTION II : DES PREROGATIVES ET DES MOYENS D'INTERVENTION**

### **SOUS-SECTION I: DROIT D'ENTRÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS**

**Art.377:** Les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail ont un droit d'entrée librement et sans avertissement préalable, en toute heure de jour ou de nuit, dans tout établissement où sont applicables le présent Code afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent leurs travaux.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans les locaux habités, les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent, sauf s'ils estiment qu'une telle autorisation peut porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées dans les établissements soumis au présent Code, de justifier de leur identité et de leur adresse.

Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail peuvent requérir, si besoin est, l'avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et soumis aux mêmes sanctions que les inspecteurs du travail.

*A* *P*

Ils peuvent se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes agréés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des Médecins et Techniciens visés à l'alinéa ci-dessus.

### **SOUS-SECTION II: DROIT DE PRÉLÈVEMENT**

**Art.378:** Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail ont qualité, concurremment avec les Officiers de Police Judiciaire, pour procéder, aux analyses, à tout prélèvement portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés.

### **SOUS-SECTION III: DROIT D'ACCÈS AUX DOCUMENTS**

**Art.379:** Les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail peuvent se faire présenter au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent Code ou par une disposition légale et relative au régime du travail.

Les Inspecteurs du Travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation des faits susceptibles de vérifier le respect de l'application des dispositions aux discriminations, à l'égalité professionnelle et à l'exercice du droit syndical.

### **SOUS-SECTION IV: DROIT DE RECHERCHE ET DE CONSTATATION DES INFRACTIONS**

**Art.380 :** L'Inspecteur du Travail du ressort constate les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Tout procès-verbal est notifié contre décharge dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de constatation de l'infraction par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant légal et ce, à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.

Toutefois, ce délai peut être prorogé de quinze (15) jours supplémentaires lorsque les circonstances l'exigent. En cas de prorogation de ce délai, l'employeur est informé par l'Inspecteur du Travail du ressort.



Un exemplaire du procès-verbal est transmis au Procureur de la République, au Trésor public ou au service public d'emploi ou encore à l'institution de sécurité sociale, au Ministre chargé du Travail et aux archives de l'Inspection Travail du ressort.

Tout procès-verbal constatant une infraction, est transmis au Procureur de la République, au Ministre chargé du Travail, au Trésor public, au service public d'emploi ou à l'institution de sécurité sociale.

### **SOUS-SECTION V: DROIT D'ADRESSER LA MISE EN DEMEURE ET DE DEMANDER DES VÉRIFICATIONS**

**Art.381 :** Avant de dresser procès-verbal d'infraction, l'Inspecteur du Travail du ressort peut mettre en demeure un employeur assorti de délai de huit (08) jours minimum et un (01) mois maximum, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs ou leurs droits fondamentaux.

La mise en demeure indique les manquements aux obligations légales constatés et fixe le délai à l'expiration duquel ces infractions doivent avoir disparu.

A l'expiration du délai de mise en demeure, l'Inspecteur du Travail procède à la vérification de la mise en œuvre de celle-ci et décide, s'il y a lieu de constater l'infraction lorsque l'employeur n'a pas satisfait aux manquements constatés.

Les vérifications peuvent porter sur :

- l'état de non-conformité des installations et équipements avec les dispositions qui lui sont applicables ;
- les insuffisances ou l'absence des mesures de protection à l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition ;
- les conditions inadéquates des mesures d'analyse de substances et préparations dangereuses ;
- la situation des recrutements illégaux ou d'autres infractions connexes.

**Art.382:** Lorsqu'il entend contester la mise en demeure, l'employeur exerce un recours, dans les trois (03) jours qui suivent, devant le Directeur

Général du travail qui dispose de vingt (20) jours pour accepter ou refuser le recours. Sa décision est motivée.

Le refus opposé au recours peut faire l'objet de recours devant le Tribunal Administratif.

### **SECTION III : DES MOYENS DE CONTROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**Art. 383 :** Tout document ou acte illégal prévu par la section II du présent Code est soumis au contrôle ou fait l'objet d'investigations de l'Inspecteur du Travail, de l'Inspecteur de Sécurité Sociale qui peut, en tant que de besoin, constater les manquements et donner à l'employeur une mise en demeure aux fins de régularisation ou dresser procès-verbal d'infraction.

#### **SOUS-SECTION 1 : DE LA DECLARATION D'OUVERTURE D'ETABLISSEMENT OU D'ENTREPRISE**

**Art.384 :** Toute personne, qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit, doit au préalable en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort dans un délai de trente (30) jours ouvrables qui suivent son installation.

Sont déclarés dans les mêmes conditions, les cas de transformation, de cession ou de transfert et de fermeture d'entreprise ou d'établissement sur une fiche que l'Inspection du Travail du ressort est tenue de viser et comportant les mentions suivantes :

- l'adresse de l'entreprise ou de la filiale de l'entreprise;
- le capital social de l'entreprise ;
- le nom du chef d'entreprise ou d'établissement ;
- la nature de ou des activités ;
- l'effectif du personnel ;
- les modalités de production par les entreprises existantes, de renseignements périodiques sur la situation de main d'œuvre.

## SOUS-SECTION 2 : DU REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

**Art.385 :** Tout employeur tient à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre unique du personnel » indépendamment des conventions de stages.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches de façon indélébile.

Lorsque des enfants de moins de dix-huit (18) ans sont occupés par l'employeur ou travaillent pour lui, le registre contient, au minimum, le nom et l'âge ou la date de naissance des enfants, dûment attestés dans la mesure du possible.

**Art.386 :** Ce registre est coté et paraphé par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort et comprend deux parties :

1° la partie concernant :

- la nationalité ;
- la date de naissance ;
- le sexe ;
- l'emploi ;
- la qualification ;
- la date d'entrée et de sortie de l'établissement ;
- lorsqu'une autorisation d'embauche ou de licenciement est requise, la date de cette autorisation ou, à défaut, la date de demande d'autorisation ;
- pour les travailleurs étrangers assujettis à un contrat de travail pour l'exercice d'une activité salariée, le type de numéro d'ordre du contrat ;
- pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, la mention « contrat à durée déterminée » ;
- pour les salariés temporaires, la mention « salarié temporaire » ainsi que le nom et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire ;
- pour le titulaire d'un contrat de travail à objet défini, la mention « contrat de travail à objet défini » ainsi que la référence au projet ou convention du projet ou du programme.

2° La partie concernant :

- toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés;

- Les visas, mis en demeure et observations apposés par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou de l'Inspecteur de Sécurité Sociale.

Le registre unique du personnel est tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail qui peut requérir, inopinément, sa production. Il est conservé pendant cinq (05) ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

**Art.387 :** Il peut être dérogé à la tenue du registre unique du personnel pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques lorsque :

- les garanties de contrôle équivalents sont maintenues ;
- lorsque l'entreprise emploie au moins cinq cent (500) salariés ;
- lorsque le registre unique du personnel a été paraphé par l'Inspection du travail du ressort.

### **SOUS-SECTION 3 : DE LA DECLARATION D'EMBAUCHE**

**Art.388:** Tout travailleur embauché fait l'objet, dans les soixante-douze (72) heures, d'une déclaration par l'employeur au service public d'emploi et à l'institution de sécurité sociale. L'employeur accomplit cette formalité dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, la date de l'embauche, le nom du précédent employeur, la nature du contrat, la classification professionnelle, l'emploi tenu et un certificat médical, éventuellement le lieu de résidence d'origine et la date d'entrée en République Centrafricaine, s'agissant d'un travailleur étranger.

**Art.389 :** Tout travailleur quittant l'entreprise doit également faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnant la date de son départ de l'entreprise.

Dans ce dernier cas, un dossier doit néanmoins être ouvert sur demande du travailleur. Avec le consentement du travailleur, le délégué du personnel peut prendre connaissance du dossier.

Les fiches de déclarations sont à retirer auprès du service public d'emploi ou de l'institution de sécurité sociale.

**Art.390:** L'organisme public de l'emploi établi au profit des travailleurs une carte de travail précisant les indications portées au dossier, notamment l'état civil et la profession exercée par le travailleur, la photographie de l'intéressé ou, à défaut, tout autre élément.

#### **SOUS-SECTION 4 : DU TRAVAIL ILLÉGAL**

**Art.391:** Est réputé, travail illégal au sens du présent Code, un ensemble de fraudes majeures à l'exercice d'une activité professionnelle et à l'embauche et l'emploi de salariés. Il contribue à la désorganisation de la société, favorise l'exclusion et la précarité des salariés, l'évasion fiscale et sociale, la concurrence déloyale, l'immigration clandestine et contribue à l'enrichissement frauduleux des délinquants.

Ces fraudes majeures à l'ordre public social et économique ont, en commun, de violer des règles élémentaires liées à l'exercice d'une activité professionnelle indépendante, en nom propre ou en société, ainsi que celles liées à l'embauche et à l'emploi des salariés.

**Art. 392 :** Sont considérés comme travail illégal :

- le travail dissimulé ;
- le marchandage ;
- le faux travailleur indépendant ;
- l'emploi d'étranger sans titre de séjour.

**Art.393 :** Le travail dissimulé ou dissimulation d'activité est l'exercice, à but lucratif, d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de service ou l'accomplissement d'acte de commerce pour toute personne qui se soustrait intentionnellement à ses obligations soit par ce qu'elle :

- n'a pas demandé son immatriculation au registre du commerce, au service public d'emploi ou à l'institution de la sécurité sociale ;
- n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites à l'administration fiscale, cette situation peut résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ;
- le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié est le fait pour tout employeur de :
- avoir intentionnellement soustrait le nombre d'heures à l'accomplissement de la formalité de mentionner dans le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une Convention ou d'un accord collectif du travail ;



- s'être volontairement soustrait à l'accomplissement de la formalité de déclaration d'embauche, de la formalité de délivrance de bulletin de paie ;
- s'être intentionnellement soustrait aux déclarations relatives aux salaires, ou aux cotisations sociales.

**Art.394:** Le marchandage ou la fourniture illicite de main d'œuvre est toute opération de fourniture de main-d'œuvre consistant à proposer des salariés, des faux stagiaires, des faux travailleurs indépendants, ou des personnes étrangères, à des clients qui en sont les employeurs.

Les infractions de marchandage sont constituées lorsqu'il y a :

- existence d'une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif causant un préjudice au salarié fourni ;
- application de la loi, du règlement ou de la convention collective.

**Art.395:** Le cumul irrégulier d'emplois est le fait pour une personne d'occuper simultanément plusieurs emplois en qualité de salarié ou de travailleur indépendant au-delà de quarante-huit (48) heures par semaine et lorsqu'elle est liée par une clause de non concurrence ou d'exclusivité prévue par un contrat de travail.

Toutefois, des exceptions subsistent à ces interdictions de cumul d'emplois ou de limitation d'emplois et concernent les travaux :

- d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance, des professions libérales ;
- effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;
- ménagers de peu d'importance effectués chez les particuliers pour leurs besoins personnels ;
- professionnels exercés à titre indépendant qui sont faites de façon exclusive, notamment le travail temporaire, la profession d'agent artistique ou la direction d'une entreprise de gardiennage et de sécurité ;
- d'extrême urgence.

**Art.396 :** Le faux travailleur indépendant est le fait pour l'employeur de dissimuler l'emploi de salariés sous l'apparence d'une relation commerciale indépendante avec le personnel qu'il fait réellement travailler.

L'infraction du faux travailleur est également constituée lorsqu'un travailleur se trouve être intégré dans une entreprise dont le responsable organise totalement son activité, le dirige et contrôle l'exécution de son travail de la même manière qu'à l'égard de ses

*A* *R*

salariés ou encore lorsque le travailleur indépendant ne dispose pas de la liberté d'exécuter sa prestation comme il l'entend.

En cas de doute, la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée par le principe de la primauté des faits tel qu'établi aux articles 104 et 105 du présent Code.

**Art.397:** Les auteurs, co-auteurs ou complices des pires formes du travail illégales sont passibles de peines de prison assorties d'amendes ou de l'une de ces peines conformément aux dispositions du présent Code.

## **SECTION IV : DES DROITS SPECIFIQUES LIES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES OBLIGATIONS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL**

### **SOUS-SECTION 1: DES DROITS SPECIFIQUES LIES AU METIER D'INSPECTEUR DU TRAVAIL**

**Art.398:** En application de la Convention n°81 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) du 11 juillet 1947, sur l'inspection du travail prévoyant les conditions favorables de leur travail, et en fonction du caractère particulier et de la sensibilité de leur profession, les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail bénéficient d'une prime de risque-métier équivalant à quarante pour cent (40%) de leur salaire hiérarchique.

Pour garantir l'indépendance, l'intégrité et le conflit d'intérêt dans leur mission, les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail bénéficient également d'une indemnité mensuelle de suggestion de vingt pour cent (20%) sur leur traitement.

### **SOUS-SECTION 2 : DES OBLIGATIONS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL**

**Art.399:** Les Inspecteurs du Travail prêtent serment par écrit devant la Cour d'Appel tandis que les Contrôleurs du Travail prêtent serment devant le Tribunal de Grande Instance du ressort en ces termes: «Je jure de bien fidèlement remplir mes charges et ne pas révéler, même après avoir quitté mon service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans



l'exercice de mes fonctions ».

Les Inspecteurs du Travail sont tenus pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail n'ont pas un intérêt quelconque, direct ou indirect dans les entreprises ou établissements placés sous leur contrôle. Toute violation de ce serment est punie conformément aux dispositions du Code pénal.

Conformément à la convention n°81 de l'Organisation Internationale du Travail du 11 juillet 1947, le corps des Inspecteurs et des Contrôleurs du Travail est régi par un statut particulier pris en Conseil des Ministres sur rapport du Ministre chargé du Travail.

**Art.400 :** Les frais ou les honoraires des experts requis par les inspecteurs du Travail ou les contrôleurs du travail sont à la charge du Trésor Public.

Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé des Finances, définit les conditions et les formes dans lesquelles les Inspecteurs du Travail peuvent faire appel à des experts et déterminer les modes de leur rémunération.

**Art.401 :** Pour l'exécution des missions de contrôle de jour ou de nuit, les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail peuvent requérir le concours des éléments de la force publique lorsque les circonstances l'exigent.

**Art.402 :** Dans les mines et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des Inspecteurs du Travail. Ils portent à la connaissance des Inspecteurs du Travail, les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

Les Inspecteurs du Travail peuvent, à tout moment, demander à effectuer avec les fonctionnaires visés aux articles 401 et 402 du

présent Code, la visite des mines et carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

**Art.403 :** Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente, et soumise à l'approbation conjointe du Ministre chargé de la défense et du Ministre chargé du Travail.

La nomenclature d'établissements ou d'une partie de ces établissements est dressée par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail.

**Art.404 :** Les dispositions des articles du présent chapitre ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les Officiers de Police Judiciaire.

### **CHAPITRE III : DE L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL**

**Art.405 :** Le Médecin Inspecteur du Travail concourt à l'ensemble des missions des services déconcentrés du Ministère en charge du Travail.

A ce titre, il formule des avis et prend les décisions par les dispositions légales.

Il est notamment chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Il exerce une mission d'information au bénéfice des Médecins du Travail et des Médecins d'entreprise, qu'il associe aux études d'entreprises. Il est chargé du contrôle technique de l'activité des Médecins d'entreprise.

**Art.406 :** Les Médecins Inspecteurs du Travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs au lieu de leur travail, et participent à la veille sanitaire des travailleurs.

Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux du travail.

Les Médecins Inspecteurs du Travail agissent en collaboration avec les Inspecteurs du Travail et des lois sociales et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation notamment en matière des affections professionnelles à l'exception des dispositions relatives aux procès-verbaux d'infraction et aux mises en demeure.

Ils visent en outre les contrats de prestation des Médecins d'entreprise après s'être assurés de leur conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Art.407 :** Les Médecins Inspecteurs du Travail assurent, en coordination étroite avec les services psychotechniques, l'examen médical des travailleurs en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et de l'envoi dans les centres de rééducation de ceux qui sont provisoirement inaptes au travail ou handicapés physiquement.

Ils visent le registre d'accident du travail et des maladies professionnelles que tout employeur employant au moins onze (11) salariés doit en disposer en permanence sur le lieu du travail.

#### **CHAPITRE IV : DU CONSEIL NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL**

**Art. 408 :** Il est créé auprès du Premier Ministre un organe dénommé Conseil National du Dialogue Social (C.N.D.S). Le Conseil National du Dialogue Social est un outil de régulation et de vielle sociale et un cadre de consultation, de médiation, d'arbitrage, de concertation et de réflexion permanente entre le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des questions de toute nature en rapport avec le monde du travail, qu'il s'agisse du secteur privé, public ou parapublic.

#### **SECTION I : DE LA MISSION DU C.N.D.S**

**Art. 409 :** Le Conseil National du Dialogue Social est chargé de :

- contribuer à l'installation d'un dialogue social effectif entre les partenaires sociaux ;
- contribuer au règlement de toutes les questions d'ordre économique et social d'intérêt national touchant le monde du travail ;
- contribuer au règlement des conflits majeurs dans le monde du travail et des conflits de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et en assurer l'arbitrage ;

- contribuer au règlement des conflits nationaux en matière de travail avant leur éventuelle soumission aux instances internationales ;
- émettre des avis sur des questions concernant le travail, l'emploi, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de mains d'œuvre, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail ;
- faire des recommandations sur la législation et la réglementation dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale ;
- promouvoir le dialogue social ;
- proposer la réforme d'un organe du dialogue social unique et dynamique.

## **SECTION II : DE LA COMPOSITION ET DU MANDAT DU C.N.D.S**

**Art.410 :** Le C.N.D.S est composé ainsi qu'il suit :

- 1- Six (06) représentants des syndicats ;
- 2- Six (06) représentants des employeurs ;
- 3- Le Ministre chargé du Travail ;
- 4- Le Ministre chargé de la Fonction Publique ;
- 5- Deux (02) Membres de la Commission Emploi de l'Assemblée Nationale ;
- 6- Quatre (04) Cadres du Ministère en charge du Travail ;
- 7- Quatre (04) Cadres du Ministère en charge de la Fonction Publique ;
- 8- Deux (02) Membres de la Primature.

**Art.411 :** Sur rapport du Premier Ministre, les Membres du C.N.D.S sont nommés par décret suite à leur désignation par leurs entités respectives.

Le mandat des Membres du C.N.D.S est de deux (02) ans renouvelable une fois.

**Art. 412 :** Le C.N.D.S est organisé en :

- une Assemblée plénière ;

- une Commission permanente chargée du secteur public, présidée par le Ministre de la Fonction Publique ;
- une Commission permanente chargée du secteur privé, présidée par le Ministre chargé du Travail.

**Art. 413 :** Le C.N.D.S siège sous la présidence du Premier Ministre ou de son Représentant.

**Art. 414 :** Le C.N.D.S ne délibère valablement qu'à la majorité des 3/4 de ses membres réunis.

**Art.415 :** Un décret pris en Conseil des Ministres sur rapport conjoint du Ministre chargé du Travail et celui de la Fonction Publique définit le fonctionnement du C.N.D.S.

## **CHAPITRE IV : DU PLACEMENT**

### **SECTION I : DES CONDITIONS ET MODALITES DU PLACEMENT**

**Art.416 :** Le placement des demandeurs d'emploi relève de l'autorité du Ministre chargé du Travail.

**Art.417 :** Les opérations de placement sont effectuées gratuitement par les services ou organismes publics pour les demandeurs d'emploi.

Elles peuvent être réalisées par les organismes privés de placement dans les conditions déterminées par arrêté du Ministre chargé du Travail pris, après avis du Conseil National du Dialogue Social ou du Conseil National Permanent du Travail.

**Art.418 :** L'ouverture des bureaux ou offices privés de placement est soumise à l'agrément préalable du Ministre chargé du Travail.

**Art.419 :** Toute personne physique ou morale sollicitant l'agrément pour l'ouverture d'une agence d'emploi privée, soumet au Ministre chargé du Travail un dossier comportant les pièces suivantes :

- un (01) curriculum Vitae du promoteur ;
- une (01) photocopie légalisée de la carte nationale d'identité ou du passeport en cours de validité ;
- un (01) casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- une (01) copie légalisée du contrat de bail ;

- la preuve des diplômes ou titres universitaires du promoteur ou du gérant ;
- le reçu des frais d'agrément.

**Art.420 :** Le Ministre chargé du Travail dispose d'un délai de trente (30) jours pour donner suite à la demande d'agrément. Son silence vaut acceptation.

**Art.421 :** L'organisme public ou privé de l'emploi a pour attributions de :

- recueillir et analyser toutes les informations relatives à l'emploi, aux métiers, au chômage et à la formation professionnelle qu'il diffuse auprès des décideurs, planificateurs, opérateurs économiques ou gestionnaires de programmes publics ou privés ;
- recueillir, centraliser et publier les offres et demandes d'emploi ;
- informer et orienter les demandeurs d'emploi et les personnes en activité en matière d'emploi, de carrière et sur les possibilités de promotion ou de reconversion professionnelle ;
- prospecter auprès des employeurs pour connaître leurs besoins en placement, en formation professionnelle ou perfectionnement et leur apporter l'aide et le conseil nécessaires au renforcement des capacités à générer des emplois ;
- aider à l'intégration au secteur moderne des entités économiques évoluant dans le secteur informel ;
- mener des études prospectives et d'évaluation relatives à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- concevoir, financer et suivre l'exécution des projets et programmes liés à la formation professionnelle, au perfectionnement et au développement des activités génératrices d'emplois.

**Art.422 :** En vue d'assurer le plein emploi de la main-d'œuvre nationale, un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail, règlemente l'embauche des travailleurs de nationalité étrangère.

## **SECTION II : DU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE**

**Art. 423:** Le recrutement des travailleurs de nationalité étrangère est, y compris les

consultants exerçant pour une période dépassant quatre (04) semaines, est soumis à l'autorisation préalable du Ministre chargé de l'Emploi.

Un décret pris en Conseil des Ministres fixe les conditions et les modalités d'application du présent article.

**Art. 424 :** A l'exception des Fondés du Pouvoir, Directeurs Généraux, Directeurs, Gérants et Chefs de Mission lorsque ceux-ci sont propriétaires ou responsables des structures sur le territoire, nul ne peut occuper un emploi ou de postes de responsabilité s'il ne dispose pas d'un contrat ou de l'autorisation ou encore de permis de travail délivré par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Tout poste de travail doit faire l'objet d'une annonce publicitaire pendant une durée de trente (30) jours auprès des Organismes de placement agréés par l'État ou par tout autre moyen approprié.

Si au terme de cette période, le poste n'est pas pourvu par un Centrafricain, l'employeur est autorisé à recruter tout candidat d'une autre nationalité répondant au profil requis par le poste dans le strict respect des dispositions de l'article 423 du présent Code.

**Art.425 :** L'emploi d'un étranger sans titre de séjour et toute introduction sur le territoire de la République Centrafricaine d'un étranger destiné à occuper un emploi salarié pour le compte d'un employeur ou un particulier en violation de la réglementation en matière de séjour dans le pays ou sans contrat de travail sont interdits.

A l'exception de la réglementation qui s'applique à l'emploi des ressortissants du pays qui bénéficient de dispositions plus favorables prévues par des traités, des conventions ou des accords internationaux, l'employeur qui désire engager un étranger doit s'assurer que celui-ci dispose d'un titre de séjour en cours de validité et muni d'un contrat de travail dûment visé par les autorités compétentes.

**Art.426:** Pour certains postes dont les compétences n'existent pas sur le territoire national, l'employeur peut être autorisé par le Ministre chargé du Travail et de l'Emploi à recruter un travailleur étranger.

L'employeur adresse une demande au Ministre chargé de l'Emploi accompagnée des attestations du travail délivrées par les Agences publiques ou les Agences privées d'emploi attestant qu'elles ont été

régulièrement saisies, mais qu'ils n'ont pas trouvé le profil correspondant au poste à pourvoir.

Le Ministre chargé de l'Emploi dispose d'un délai de quinze (15) jours pour autoriser le recrutement. L'autorisation est accordée par le biais d'un permis de travail.

**Art.427 :** La durée du contrat des travailleurs de nationalité étrangère est de deux (02) ans renouvelable une seule fois par avenant au contrat.

A l'expiration de ce délai, le poste revient de droit à travailleur centrafricain d'origine.

**Art.428 :** La main d'œuvre de nationalité étrangère ne doit pas dépasser dix pourcent (10%) de la main d'œuvre nationale et la masse salariale ne doit pas dépasser trente pourcent (30%) de la masse salariale totale de l'entreprise ou de l'organisation.

## **TITRE X : DES DIFFERENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : DES DIFFERENDS INDIVIDUELS**

#### **SECTION I : DU REGLEMENT A L'AMIABLE**

**Art.429 :** Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

**Art.430 :** La conciliation est obligatoire devant l'Inspecteur du Travail du ressort.

**Art.431 :** La demande de règlement à l'amiable du différend individuel ou collectif du travail est adressée par écrit à l'Inspection du Travail du ressort.

**Art.432 :** Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixée par la convocation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

La convocation est remise au moins trois (03) jours francs avant la date prévue pour la conciliation, contre décharge sur un cahier de transmission ou par tout autre moyen offrant des garanties de preuve équivalente.

Les parties peuvent, outre leurs conseils se faire assister ou représenter, pour l'employeur par un responsable des ressources

humaines et pour le travailleur par un délégué syndical ou du personnel de son choix.

**Art.433 :** La tentative de conciliation devant l'Inspecteur du Travail du ressort ne peut excéder deux (02) mois à partir de la première séance de conciliation.

L'affaire est classée sans suite si le demandeur n'est pas présent ou représenté sans motif valable à trois (03) convocations successives.

Lorsque le défendeur ne se présente pas ou n'est pas représenté à trois (03) convocations successives, l'Inspecteur du Travail du ressort établit un procès-verbal de carence qu'il transmet au Tribunal du Travail.

**Art.434 :** L'Inspecteur du Travail du ressort procède à un échange de vues sur l'objet du litige. Il cherche à concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives, les accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail.

**Art.435 :** L'Inspecteur du Travail établit un procès-verbal constatant la non-conciliation ou l'accord.

Le procès-verbal est approuvé et signé par les parties qui en reçoivent ampliation.

En cas de règlement total, le procès-verbal mentionne d'une part, les points sur lesquels l'accord des parties est intervenu et s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de demande et, d'autre part, les chefs de demande dont il a été fait abandon.

Dans ces conditions, le règlement à l'amiable du différend est définitif.

En cas de règlement partiel, le procès-verbal constate également les chefs de demande sur lesquels il n'a pu avoir accord des parties.

Aucune mention telle que « divers », « pour solde de tout compte » ou « toutes causes confondues », ne peut être employée à peine de nullité du procès-verbal.

En cas de non-conciliation, l'Inspecteur du Travail consigne sur procès-verbal les motifs de l'échec et transmet au Tribunal du Travail pour compétence.



Le procès-verbal de non conciliation est signé conjointement par l'Inspecteur instructeur du dossier désigné à cet effet et les parties, d'une part ainsi que l'Inspecteur du Travail du ressort, d'autre part.

**Art.436 :** Le procès-verbal de conciliation établi en quatre (04) exemplaires et signé par l'Inspecteur du Travail et par les parties est transmis sous huitaine au Président du Tribunal du Travail compétent.

Le procès-verbal de conciliation contient, outre les mentions ordinaires nécessaires à sa validité :

- l'énoncé des différents chefs de réclamation ;
- les points sur lesquels la conciliation est intervenue et les sommes convenues pour chaque élément de réclamation ;
- les chefs de réclamation abandonnés par le demandeur.

Le procès-verbal de conciliation doit être rédigé et signé séance tenante par l'Inspecteur du Travail, son délégué ou son suppléant légal et par les parties au litige.

Le procès-verbal de conciliation revêtu de la signature et du sceau du Président du Tribunal du Travail est placé au rang des minutes du jugement et vaut titre exécutoire.

**Art.437 :** L'Inspecteur du Travail du ressort dispose d'un délai de huit (08) jours francs pour transmettre tout procès-verbal énuméré par le présent Code au Tribunal du Travail.

## **SECTION II : DU REGLEMENT DU CONTENTIEUX**

**Art.438 :** Les Tribunaux du Travail connaissent de différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et les employeurs à l'occasion de la formation, de l'exécution, de la suspension ou de la rupture du contrat de travail, des conditions de travail, des pires formes du travail des enfants, de santé et sécurité au travail, des accidents du travail et maladies professionnelles, du régime de sécurité sociale.

Les Tribunaux du Travail sont également compétents pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs au contrat d'apprentissage, aux stages en entreprise, aux conventions collectives, accords collectifs du travail ou aux textes réglementaires en tenant lieu.

Leur compétence s'étend aussi aux actions récursoires des entrepreneurs dans le cadre des contrats spécifiques prévus par le présent Code.

**Art.439** : Le Tribunal du Travail compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, le travailleur peut également, en cas de rupture du contrat de travail, saisir le Tribunal du lieu de recrutement ou celui du domicile de l'employeur, à condition que ceux-ci soient situés sur le territoire centrafricain.

Lorsque le Tribunal du Travail reçoit les procès-verbaux de conciliation partielle ou de non conciliation, son Président dispose de la faculté soit, de ré-convoquer les parties à une nouvelle tentative de conciliation soit, de renvoyer le dossier en audience publique.

**Art.440** : Les Tribunaux du Travail sont juges de droit commun en matière de droit social. Ils sont présidés par des magistrats de l'ordre judiciaire et sont sous la tutelle du Ministre chargé de la justice.

Les Tribunaux du Travail sont institués par une loi.

**Art.441** : Le Tribunal du Travail est composé de :


- un (01) Président, Magistrat nommé par décret sur proposition du Ministre chargé de la Justice ;
- deux (02) Assesseurs employeurs et deux (02) Assesseurs travailleurs titulaires et d'un nombre égal d'Assesseurs suppléants parmi ceux figurant sur les listes établies conformément à l'article 442 ci-après. Le Président désigne pour chaque affaire, les Assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

Au cas où les Assesseurs de l'une ou l'autre catégorie dûment convoqués ne se présentent pas, le Président leur adresse une seconde convocation.

En cas de nouvelle carence de l'un ou des deux (02) Assesseurs, le Président statue seul.

Un Greffier nommé par le Ministre de la Justice est rattaché au Tribunal du Travail.

**Art.442** : Les Assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté conjoint



du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Justice sur proposition du président du Tribunal du Travail, en collaboration avec l'Inspecteur du Travail du ressort. Ils sont choisis sur des listes présentées par des organisations syndicales les plus représentatives.

Les Assesseurs et leurs suppléants doivent exercer effectivement l'activité professionnelle qui motive leur désignation et l'avoir exercé pendant trois (03) ans au moins.

Le mandat des Assesseurs titulaires ou suppléants est de deux (02) ans, renouvelable.

Lorsque la durée du mandat est expirée, les assesseurs titulaires ou suppléants restent en fonction jusqu'à la nomination de nouveaux assesseurs.

Ce délai n'excède pas trois (03) mois.

Les Assesseurs justifient de la jouissance de leurs droits civils et politiques.

Ne peuvent être nommées Assesseurs, les personnes ayant subi les condamnations prévues au présent Code.

**Art.443 :** Tout Assesseur qui a gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est convoqué devant le Tribunal du Travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette action appartient au Président du Tribunal du Travail ou au Procureur de la République.

Dans un délai d'un (01) mois, à compter de la date de convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le Président du Tribunal du Travail au procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le Procureur de la République avec son avis au Ministre chargé de la Justice.

Par arrêté motivé du Ministre chargé de la Justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

- la suspension pour un temps qui ne peut excéder six (06) mois ;
- la déchéance.

Tout Assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

**Art.444** : Les Assesseurs prêtent serment devant le Tribunal du Travail du ressort, en ces termes :

« Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder les secrets des délibérations ».

Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit.

**Art.445** : Les fonctions d'Assesseurs des Tribunaux ne sont pas rémunérées.

Toutefois, peuvent être allouées aux Assesseurs des indemnités d'audience, de séjour et de déplacement dont le montant est fixé par arrêté conjoint des Ministres Chargés du Travail, de la Justice et des Finances.

Les Assesseurs exercent aussi bien leurs fonctions d'Assesseurs auprès des Tribunaux que dans les chambres sociales et commerciales des Cours d'Appel.

**Art.446** : La procédure devant les Tribunaux du Travail est gratuite.

Par ailleurs, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

**Art.447** : L'action est introduite par déclaration écrite au Greffe du Tribunal.

Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet. Un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

La déclaration doit, à peine d'irrecevabilité, être accompagnée d'un exemplaire du procès-verbal de non-conciliation ou de conciliation partielle.

Dans les deux (02) jours francs à compter de la date de la réception de la demande, le Président cite les parties à comparaitre dans un délai qui ne peut excéder douze (12) jours, majoré s'il y a lieu, de délai de distance.

Toutefois, le Président du Tribunal du travail a, soit à la requête des parties en cas d'empêchement justifié, soit d'office en cas de nécessité, la faculté de réduire ou d'augmenter les délais ci-dessus fixés.

La citation contient les noms et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.



La citation n'est faite qu'à personne au domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet.

Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par tous moyens officiels de communication.

**Art.448 :** Les parties sont tenues de se rendre, au jour et à l'heure fixés, devant le Tribunal du Travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat défenseur régulièrement inscrit au barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un Directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats et les représentants des organisations syndicales, le mandat des parties est constitué par écrit.

**Art.449 :** Lorsqu'au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Lorsque le défendeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure ou lorsqu'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le Tribunal statue sur le mérite de la demande.

**Art.450 :** Le Président du Tribunal du Travail est habilité à prendre une ordonnance de référé lorsque les circonstances du contentieux l'exigent.

A cet effet, il fait application des dispositions des articles 444 et suivants du Code de Procédure Civile.

**Art.451 :** Le délai d'appel est de quinze (15) jours à compter du prononcé de la décision lorsqu'elle est contradictoire.

Lorsqu'elle est par défaut ou réputée contradictoire, ce délai court à compter de la signification.



## CHAPITRE II : DU DIFFEREND COLLECTIF

### SECTION I : DE LA CONCILIATION

**Art.452 :** Tout différend collectif est immédiatement notifié par les parties à l'Inspecteur du Travail du ressort ou au Directeur Général du Travail lorsque le différend du travail s'étend sur le ressort de plusieurs inspections régionales du travail.

L'Inspecteur du Travail du ressort ou le Directeur Général du Travail convoque les deux (02) parties et procède à la conciliation.

Les parties peuvent se substituer par un représentant ayant qualité pour se concilier.

Lorsqu'une des parties ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'Inspecteur du Travail du ressort ou le Directeur Général du Travail dresse procès-verbal de constat d'absence et les convoque à nouveau dans un délai de quarante-huit (48) heures.

Lorsqu'une des parties ne se représente toujours pas, un procès-verbal de carence est dressé et transmis au Tribunal du Travail.

**Art.453 :** Lorsque les parties répondent à la convocation de l'Inspecteur du Travail du ressort ou du Directeur Général du Travail, celui-ci entame l'examen des points de revendications qui sont de sa compétence et éclaire les parties sur les points de droit et la nécessité de parvenir à un accord.

A l'issue de l'examen du dossier, l'Inspecteur du Travail du ressort ou le Directeur Général du Travail établit un procès-verbal constatant soit l'accord total, soit le désaccord total ou partiel des parties qu'il contresigne et les parties en reçoivent copie.

**Art.454 :** L'Inspecteur du Travail du ressort transmet le procès-verbal d'accord de conciliation au Tribunal du Travail de son ressort territorial pour être classé en rang et minute du jugement et vaut titre exécutoire et/ou le procès-verbal constatant la non-conciliation ou la conciliation partielle pour la saisine du Conseil d'arbitrage.

L'Inspecteur du Travail du ressort transmet le procès-verbal d'accord de conciliation au Tribunal du Travail de Bangui lorsque le différend

collectif s'étend sur plusieurs ressorts territoriaux des inspections du travail pour être classé en rang et minute du jugement et vaut titre exécutoire ainsi que le procès-verbal constatant la non-conciliation ou la conciliation partielle pour la saisine du Conseil d'arbitrage.

Toutefois, en cas d'échec de la conciliation ou d'une conciliation partielle d'un conflit collectif, la saisine du Conseil d'arbitrage peut se faire soit, à la demande conjointe des deux (02) parties, soit d'office par l'Inspecteur dans les conflits impliquant des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, des services essentiels au sens strict du terme, ou en cas de crise nationale aiguë.

Une copie du rapport est remise à chacune des parties et au Ministre chargé du Travail.

## SECTION II : DE L'ARBITRAGE

**Art.455 :** Le recours à l'arbitrage obligatoire en cas de désaccord entre les parties à une négociation collective n'est admissible que dans certaines circonstances particulières, à savoir:

- dans les services essentiels au sens strict du terme, ou les services dont l'interruption met en danger, l'ensemble ou une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne;
- dans le cas de litiges dans le service public, impliquant des fonctionnaires commis à l'administration de l'État;
  - lorsque, après des négociations prolongées et infructueuses, il devient évident que l'on ne sortira pas de l'impasse sans une initiative des autorités ;
  - en cas de crise aiguë.

**Art.456 :** L'arbitrage des différends collectifs du travail est assuré par un conseil d'arbitrage ainsi composé :

- président, un Magistrat de la Cour d'Appel désigné par le Président de la Cour d'Appel du ressort ;
- membres, deux assesseurs employeurs et deux (02) assesseurs travailleurs n'ayant aucun intérêt dans le conflit et nommés parmi les Assesseurs des Tribunaux du Travail par décision du Président de la Cour d'appel du ressort.

Le rapport dressé et le dossier constitué par le conciliateur sont transmis au Conseil d'arbitrage.

Dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception de ces pièces, le Conseil d'arbitrage convoque les parties par avis adressé au domicile élu par elles.

**Art.457 :** Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou de conciliation partielle ou encore ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

Il statue en droit dans les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail lorsque celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tous documents ou renseignements d'ordre socio-économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts notamment d'experts comptables agréés et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

**Art.458 :** Le Conseil d'arbitrage rend sa sentence dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du dossier, sauf cas d'impossibilité qu'il est tenu de justifier dans la sentence.

La sentence arbitrale est motivée et notifiée sans délai aux parties.

Elle est déposée au Greffe du Tribunal du Travail compétent.



**Art.459 :** À l'expiration d'un délai de quatre (04) jours francs à compter de la notification et lorsqu'aucune des parties ne manifeste son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées par le présent Code.

L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressé au Greffe de la Cour d'appel du ressort.

**Art.460 :** L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur la date d'effet, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à compter du jour de la tentative de conciliation.

Les syndicats professionnels peuvent exercer les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale non frappée d'opposition.

Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement insérés au Journal Officiel et affichés dans les bureaux de l'Inspection du Travail du ressort.

Les minutes et accords des sentences sont déposés au Greffe du Tribunal du Travail du lieu du différend.

La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

**Art.461 :** Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi. Ce recours est introduit et jugé dans les délais, formes et conditions déterminées par la loi régissant l'organisation et le fonctionnement des Tribunaux administratifs.

### **SECTION III : DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT**

**Art.462 :** La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles notamment le salaire, les conditions de travail, de santé et sécurité au travail, l'aménagement du temps de travail, le système de retraite, l'exercice du droit syndical, le harcèlement et la violence sur le lieu du travail et la défense de l'emploi.

Tout salarié a le droit de faire grève à la triple condition que cette grève se traduise par une cessation du travail, une concertation des salariés et des revendications professionnelles. Son exercice ne donne

lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en violation du présent article est nul et de nul effet.

**Art.463 :** La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf cas de faute lourde imputable au travailleur et laissé à l'appréciation du juge notamment :

- les actes d'entrave à la liberté du travail des autres salariés ;
- les violences commises sur les biens ou les personnes ;
- les actes de séquestrations ;
- le blocage des services de sécurité ;
- les menaces ou injures ;
- la dégradation de biens appartenant à l'entreprise ;
- l'occupation des locaux de l'entreprise dont la justice a ordonné son évacuation.

**Art.464:** Sont illicites la grève :

- déclenchée en violation du respect du préavis ;
- avec violences, voies de fait, menaces et attitudes intimidantes dans le but de porter atteinte à l'exercice du droit de propriété et à la liberté de travail ;
- intervenue au cours d'une négociation collective ;
- déclenchée en violation des consignes de service minimum.

**Art.465 :** Les mouvements ci-après qui n'entraînent pas un arrêt total du travail, sont illicites et ne peuvent pas être qualifiés de mouvement de grève :

- la grève perlée, qui consiste à exécuter le travail au ralenti ou par une exécution dans des conditions volontairement défectueuses ;
- la grève du zèle, qui a pour but de ralentir l'exécution du travail en appliquant les consignes de travail très strictement ;
- la grève tournante, qui entraîne une désorganisation de l'entreprise. Elle est caractérisée par des arrêts de travail successifs des différents ateliers ou services ;
- la grève de l'astreinte, par laquelle les salariés effectuent normalement leur journée de travail mais n'assure pas leur obligation d'astreinte ;
- les grèves de solidarité interne ou externe ne sont légitimes que si elles ont pour but de défendre les intérêts professionnels et collectifs des salariés.

**Art.466:** Tout recours à la grève est précédé d'un préavis.

Le préavis de grève est déposé par les représentants des travailleurs en conflit auprès de la direction de l'entreprise, de l'établissement ou des unions patronales du secteur ou branche d'activité, huit (08) jours ouvrables avant le déclenchement de la grève. Il précise les motifs de recours à la grève, les revendications formulées ainsi que le lieu, la date et l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Le préavis est, à peine de nullité, notifié dans le même délai à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

Le préavis ne fait pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit.

La négociation entamée suspend le délai de préavis.

**Art.467 :** Pendant la grève, un service minimum obligatoire peut être requis dans les trois (03) catégories de services suivants :

- les services dont l'interruption risque de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne, dans une partie ou dans l'ensemble de la population ;
- les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme, mais où la grève d'une certaine ampleur et durée peut provoquer une crise aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population ;
- les services publics d'importance.

La détermination de ces trois (03) catégories de services est établie en concertation avec les organisations syndicales et patronales représentatives.

La liste des entreprises concernées et les modalités de la mise en œuvre du service minimum sont déterminées par arrêté du Ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Dialogue Social.

**Art.468 :** Les heures ou les journées de travail perdues pour cause de grève illicite ne donnent pas lieu à rémunération.

**Art.469 :** Le lock-out est la fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur à l'occasion d'un conflit de travail.

L'employeur ne peut y recourir que lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de remplir son plan de charge.

Le lock-out licite doit être précédé d'un préavis de huit (08) jours ouvrables, adressé aux travailleurs concernés et notifié dans le même délai à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

Le lock-out suspend le contrat de travail.

**Art.470** : Le lock-out illicite donne au travailleur, la possibilité de rompre le contrat du travail du fait de l'employeur.

Les heures ou les journées perdues à cette occasion donnent lieu à rémunération.

**Art.471** : Sont interdits tout lock-out et toute grève avant l'épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente réglementation ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou de sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

Le lock-out ou la grève engagée en violation du présent Code peut entraîner :

- le lock-out pour les employeurs le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues ;
- le lock-out pour les travailleurs, la perte du droit aux indemnités dues et aux dommages-intérêts pour la rupture du contrat ;
- le lock-out pour les employeurs par décision des tribunaux de droit commun rendue à la requête du ministre en charge du travail, pendant une période minimum de deux (02) ans, l'inéligibilité aux fonctions des différents membres des chambres de commerce, l'interdiction de participer, sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'Etat, des circonscriptions administratives ou des communes.

La grève déclenchée après formation de l'opposition à la sentence arbitrale n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

## TITRE XI : DES PENALITES

**Art.472:** Le présent titre fixe les pénalités applicables aux auteurs d'infractions aux dispositions du présent Code.

**Art. 473:** Sans préjudice des lois pénales prévoyant des peines plus sévères, sont passibles d'une amende de dix millions (10.000.000) à quinze millions (15.000.000) francs CFA et d'une peine d'emprisonnement de trois (03) à cinq (05) ans ou de l'une de ces peines seulement, les auteurs d'infraction aux dispositions de:

- l'article 7 relatives à l'interdiction du travail forcé ;
- l'article 10 relatives aux libertés publiques individuelles du travailleur;
- l'article 11 relatives à l'égalité professionnelle entre femme et homme,
- l'article 12, relatives à l'égalité de rémunération ;
- l'article 13 relatives à la non-discrimination;
- l'article 13 concernant toute personne qui commet à l'égard d'un travailleur affilié à un syndicat un acte de discrimination dans son embauche ou sa promotion ou toute personne qui porte atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel ;
- les articles 16, 17, 18, 19 relatives au harcèlement et la violence dans le milieu du travail ;
- l'article 20 relatives à la liberté d'association et de négociation ;
- l'article 29 relatives aux fausses déclarations relatives aux statuts, noms et qualités de membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat, l'usurpation de titre de membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;
- Les articles 95, 97, et 99, relatives à la protection des représentants du personnel ;
- l'article 102 relatives aux visas obligatoires des contrats de travail ;
- l'article 103 concernant la violation des huit (08) mentions obligatoires du contrat de travail ;
- l'article 107 relatives au respect de la réglementation en matière de séjour en République Centrafricaine ;
- l'article 112, relatives à l'obligation de renouvellement d'un contrat à durée déterminée par écrit.

**Art.474:** Est puni d'une amende de cinq millions à sept millions (5.000.000 à 7.000.000) de francs CFA les auteurs d'infractions aux dispositions :

- de l'article 9, relatives à l'inobservation de l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- des articles 150, 154, 155, et 157, relatives au non-respect de la procédure de licenciement ;
- de l'article 157, relatives aux successions de sanctions pour un même fait ou la sanction tardive d'un fait reproché à un travailleur ;
- des articles 270, 271, 272, 273 et 275, relatives au mode de paiement des salaires, commissions et autres retenues légales des salaires ;
- des articles 157 et 160, relatives au non-respect de l'autorisation préalable de licenciement collectif pour motif personnel ;
- de l'article 177, relatives au non-respect de la durée de paiement des indemnités de licenciement de service rendu ;
- les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 218, relatives à la substitution en cas de défaillance du sous-traitant dans le cas de contrat à domicile ;
- des articles 240 et 259, relatives au non-respect des droits et avantages consentis dans les conventions collectives ou accord collectifs de travail ;
- des articles 288, 289 et 290, relatives au non-respect de la durée du travail, des paiements des heures supplémentaires et de la durée du travail de nuit ;
- des articles 294, 295, 296, 297, 298 et 299, relatives à la non-protection de la grossesse des femmes salariées enceintes ou allaitantes ;
- des articles 318, 319, 320, 321, 322 et 323, relatives au non-respect du repos hebdomadaire ;
- des articles 336 et 337, relatives à la conservation du bénéfice des avantages en nature d'un salarié licencié en attente de rapatriement.

**Art. 475 :** Sans préjudice des lois pénales prévoyant des peines plus sévères, sont punis d'une amende d'un million (1.000.000) à trois millions (3.000.000) de francs CFA, les auteurs d'infractions aux dispositions :

- des articles 357, 358, 359, 360 et 361, relatives à l'inobservation des mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail et au non-respect des obligations des parties au contrat du travail ;
- des articles 349 et 350, relatives à l'absence d'agrément de Médecin d'entreprise ;
- des articles 357, 358, 359, 360 et 361, relatives à l'inapplication des normes en matière de santé et sécurité au travail ;




- du décret d'extension en matière de salaire, prime, indemnités et de tous avantages évaluables en espèces.

L'employeur est également passible d'une peine d'amende et/ou d'emprisonnement.

**Art.476 :** Sans préjudice des lois pénales prévoyant des peines plus sévères, seront passibles d'une sanction administrative, d'une amende de sept millions à vingt-deux millions (7.000.000 à 22.000.000) de francs CFA ou d'une peine d'emprisonnement de trois (03) à cinq (05) ans ou de l'une de ces deux (02) peines seulement, les auteurs d'infraction aux dispositions :

- des articles 306 et 307, relatives aux pires formes du travail des enfants ;
- des articles 377,378, 379, 380 et 381, relatives aux prérogatives des inspecteurs du travail, des contrôleurs du travail ou des inspecteurs et contrôleurs de la sécurité sociale en ce qui concerne l'opposition ou l'obstruction à leur droit d'entrée dans l'établissement, de prélèvement à des fins d'analyses, d'accès aux documents, aux recherches pour la constatation des infractions ;
- de l'article 400, relatives à la violation du serment des inspecteurs du travail ou de contrôleurs du travail, la violation de la confidentialité de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires, ou d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect dans les entreprises ou établissements placés sous leur contrôle ;
- les articles 391, 392, 393, 394, 395,396 et 397, relatives au travail illégal.

**Art.477 :** Sans préjudice des lois pénales prévoyant des peines plus sévères, sont Passibles d'une amende de cinq-cents mille à un million (500.000 à 1.000.000) de francs CFA, les auteurs d'infraction aux dispositions des articles :

- 384, relatives à l'absence de déclaration d'ouverture ;
- 385, relatives à l'absence du registre unique du personnel ;
- 388, relatives à l'absence de déclaration d'embauche.

**Art.478** : Sans préjudice des lois pénales prévoyant des peines plus sévères, sont passibles d'une amende de cinq-cents mille à un million (500.000 à 1.000.000) de francs CFA ou d'une peine de prison de trois (03) mois ou l'une de ces deux (02) peines seulement des infractions aux dispositions des articles 465, 466, 467, 468 et 469, relatives à la grève illicite.

**Art.479** : Les chefs d'entreprises ou d'établissements sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

## **TITRE XII : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DIVERSES ET FINALES**

**Art.480** : Les dispositions du présent Code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Toute clause d'un contrat en cours qui n'est pas conforme aux dispositions du présent Code, est modifiée dans un délai de six (06) mois à compter de la date de sa publication.

**Art.482** : Toutefois les conventions collectives et accords d'établissement dont les dispositions sont plus favorables restent en vigueur.

**Art. 483** : Les travailleurs qui bénéficient des avantages individuels consentis préalablement à l'entrée en vigueur de la présente loi, au titre d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement patronal, d'une clause d'un contrat de travail, d'une convention collective, d'un accord d'établissement, du Règlement Intérieur de l'entreprise ou d'usages, continuent à en bénéficier pendant leur durée lorsque ces avantages sont supérieurs à ceux qui leur sont reconnus par le présent Code.

**Art.484** : Des textes réglementaires fixent les modalités d'application du présent Code.

**Art.485** : Les entreprises publiques et privées, les établissements, les Agences, les Organisations disposent de douze (12) mois pour se conformer aux dispositions du présent Code

**Art.486** : La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, et qui prend effet à compter de la date de sa promulgation, est enregistrée et publiée au Journal Officiel.



Fait à Bangui, le 08 DEC 2025

  
**Pr. Faustin Archange TOUADERA**