

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
CHEF DE L'ETAT



RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unité - Dignité - Travail

LOI N° 09 - 004

**PORTANT CODE DU TRAVAIL DE LA
REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE**

**L'ASSEMBLEE NATIONALE A DELIBERE
ET ADOPTE,**

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT**

PROMULGUE LA LOI DONT LA TENEUR SUIT :

ENTREPRISE : toute entité économique de forme juridique déterminée et constituée pour une production de biens destinés à la vente ou pour la fourniture de services rémunérés

Une entreprise peut comprendre plusieurs établissements ;

ETABLISSEMENT : un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune ;

CONTRAT DE TRAVAIL : 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 A DUREE DETERMINEE : tout contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion ;

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE : tout contrat dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion ;

CONTRAT DE TRAVAIL POUR UNE TACHE OU UN OUVRAGE DETERMINE : contrat par lequel le travailleur est engagé pour exécuter une tâche ou un ouvrage précis ;

CONTRAT DE TRAVAIL JOURNALIER, HEBDOMADAIRE OU A LA QUINZAINE : engagement contracté pour une journée, une semaine ou une quinzaine de jours de travail ;

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE : engagement conclu pour un délai bien déterminé ;

CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER : engagement lié à certaines activités dont l'exécution ne se fait que pendant une période de l'année et qui se répètent au fil des ans ;

CONTRAT DE TRAVAIL A 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 ;

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL : interruption momentanée de l'exécution de tout ou partie des obligations contractuelles ;

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL : acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat ou travail ;

CONVENTION COLLECTIVE : accord écrit relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs

CHAPITRE II

DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

SECTION I

DES AVANTAGES ACQUIS ET DU CARACTERE D'ORDRE PUBLIC

Art.4 Les travailleurs qui bénéficient des avantages individuels consentis préalablement à l'entrée en vigueur du présent Code, 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.5 Sous réserve de dérogations expresses, les dispositions du présent Code du Travail, sont d'ordre public. En conséquence, toute règle résultant d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un contrat de 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 le présent Code soient accordés aux travailleurs par décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement patronal, par un contrat de travail, une convention collective ou des usages.

SECTION II

DE LA LIBERTE DE TRAVAIL ET DE LA LIBERTE D'ENTREPRISE

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

SECTION III

DE L'INTERDICTION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE.

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

en tant que 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.

SECTION V

DE L'ÉGALITÉ D'EMPLOI ET DE LA RÉMUNÉRATION

Art.10: A conditions de travail égales, salaire égal.

La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination.

Art.11: 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 doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

SECTION VI

DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NEGOCIATION COLLECTIVE

Art.12: Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer 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.13: La liberté syndicale a pour corollaire 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 greve, dans les conditions fixées par le présent Code.

SECTION VII

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Art.14: L'accès à la formation professionnelle est garanti à tous les travailleurs, sans aucune discrimination, dans les conditions fixées par le présent Code.

Tout employeur cotise auprès de l'organisme compétent en vue de la formation professionnelle des travailleurs dans les conditions et formes prévues par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail.

La formation professionnelle est gratuite pour les salariés présentés par leur entreprise dans les conditions fixées par un texte réglementaire.

Art.20 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 19 ci-dessus.

Art.21 La dissolution d'un syndicat ou de l'union de syndicats ne peut être prononcée que par le Tribunal de Grande Instance, soit à la diligence du Ministère Public, soit du Ministre en charge du Travail ou de toute personne morale ou physique intéressée en cas de violation des articles 16, 18 19, 23 et 52 du présent, Code

Art.22 : 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. 23 Le Bureau de tout syndicat doit comprendre au minimum

- un Président ou un Secrétaire Général
- un Vice-Président ou un Secrétaire Général Adjoint
- un Trésorier.

Art. 24 Les membres composant le Bureau d'un syndicat professionnel doivent :

- être membres du syndicat professionnel ;
- être de nationalité centrafricaine ;
- être majeurs au regard de la Loi centrafricaine ;
- jouir de leurs droits civiques.

Tout ressortissant étranger adhérant à un syndicat peut, s'il remplit certaines des conditions précitées et -s'il réside en République Centrafricaine depuis trois (03) ans au moins, accéder aux fonctions d'administration et de direction d'un syndicat à condition que son pays accorde le même droit aux ressortissants centrafricains

Art. 25 Ne peuvent faire partie du Bureau d'un syndicat :

- les personnes ayant subi une condamnation à une peine d'emprisonnement, à l'exception, toutefois, des condamnations pour délits d'imprudence, hors le cas de délit de fuite concomitant ;
- les personnes pourvues d'un casier judiciaire ou celles privées, par décision judiciaire, de leur droit d'éligibilité en application de la loi autorisant cette privation.

Art.26 Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leurs père, mère ou tuteur

Art.34 : 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 (6) mois qui suivent le retrait d'adhésion.

SECTION III

DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

- Art. 35 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. 36: Les syndicats professionnels peuvent acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles.
- Art.37 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.38 : Les syndicats professionnels peuvent 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.
- Art.39 Les syndicats professionnels peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation et d'autres activités sociales.
- Art.40 Les syndicats professionnels peuvent passer des contrats ou conventions intéressant la profession avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes morales ou physiques. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre VI du titre III 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.
- Les délégués peuvent toutefois être assistés du secrétaire administratif de leur syndicat ou de leur union syndicale.
- Art.41 : S'ils y sont autorisés par leurs statuts et, à condition de ne pas distribuer ces 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

DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES

- Art.45 : 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. 46 : Les fonds de ces caisses spéciales de secours mutuels et de retraites sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.
- Art.47 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.48 : 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 ces organisations syndicales internationales de travailleurs et d'employeurs.

- Art.49 : 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.

Aucune centrale syndicale ne pourra se former sans disposer au préalable des fédérations professionnelles et des unions régionales

- Art. 50 : Les dispositions relatives à la constitution des syndicats notamment celles des articles 16 ; 18 ; 19 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent également faire connaître dans les conditions prévues à l'article 23 le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérant à l'union sont représentés dans les organes d'exécution et dans les assemblées générales

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 16, 18, 19, et 23.

Elics peuvent :

- acheter pour le louer, prêter ou répartir entre les membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession notamment en 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

DE LA REPRESENTATION ET DE LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

SECTION I

DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL.

Art.57 : 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 délégués au comité d'Hygiène et de Sécurité.

SOUS SECTION 1

DES DELEGUES DU PERSONNEL.

Art.58 : Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements en République Centrafricaine où sont employés au moins onze (11) travailleurs assujettis aux dispositions du présent Code. Leur mandat est de deux (02) ans. Ils peuvent être réélus

Art.59 L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement. Parmi le personnel considéré comme occupé habituellement, il convient de comprendre, en sus du personnel permanent.

Art. 64 Nonobstant les dispositions prévues à l'article précédent, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Art.65 Les délégués du personnel disposent d'un crédit de quinze (15) heures par mois payées à plein temps pour l'exercice de leurs fonctions

En cas de circonstances exceptionnelles, justifiées notamment par l'étendue de l'établissement et la dispersion du personnel, il pourra être dérogé à la durée de quinze (15) heures par mois prévues au paragraphe précédent par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Art.66 : Tout délégué du personnel peut être déchu en cours de mandat au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient

S'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.67 Un décret pris en Conseil des Ministres, après avis du Conseil National Permanent du Travail, détermine les moyens mis à la disposition des délégués du personnel, les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant ainsi que les informations que doit leur fournir l'employeur sur la vie de l'entreprise.

SOUS SECTION 2

DES DELEGUES SYNDICAUX

Art.68 : Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner, dans les conditions fixées aux articles 69 à 74, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et animer l'activité syndicale

Art.69 : Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement ainsi que les conditions de leur désignation sont fixés par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail

Art.70 : Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont 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.

SOUS SECTION 3

DES COMITES D'ENTREPRISE

Art. 75 : 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 trois (03) ans. Leur mandat est renouvelable.

La composition des comités d'entreprise ainsi que leur fonctionnement sont fixés par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Art. 76 : 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 assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement dans les conditions fixées par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Art. 77 : Le comité d'entreprise exerce à titre consultatif les attributions suivantes :

- 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 ;
- donner 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.

Le chef d'entreprise doit dresser, au moins une 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.

Art. 78 : 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. 84 :** Dans toute autre entreprise ou établissement où il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel sont d'office délégués à l'hygiène et à la sécurité.
- Art. 85 :** Les représentants des travailleurs siégeant au comité d'hygiène et de sécurité sont élus par le personnel. Ils doivent posséder des aptitudes et des connaissances techniques en matière d'hygiène et de sécurité *
- Art. 86 :** Le mandat des représentants du comité d'hygiène et de sécurité est fixé à trois (03) ans renouvelable. Le remplacement des membres du comité doit intervenir dans le mois qui suit l'expiration de leur mandat
- Art. 87 :** Le Comité d'hygiène et de sécurité 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 d'hygiène et de sécurité.
- Art. 88** Un arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail détermine la composition le fonctionnement ainsi que les détails des attributions des comités d'hygiène et de sécurité.

SECTION II

DE LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- Art. 89 :** Tout licenciement d'un représentant du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort
- Toutefois, en cas de faute lourde établie, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales. Si le licenciement est refusé par celui-ci, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.
- Art. 90 :** L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales qui est saisi d'une demande d'autorisation prévue à l'article précédent, doit rendre une décision motivée dans un délai maximum de trente (30) jours suivant le dépôt de la demande au bureau de l'Inspection du ressort.
- Le licenciement qui serait prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'Inspecteur ait été demandée ou malgré le refus opposé par celui-ci, est nul et de nul effet.
- Art. 91 :** En cas de refus de réintégration à la suite du rejet d'une demande d'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel par l'inspecteur du Travail ou par le Ministre en charge du Travail ou encore, en dernier ressort, par le Tribunal administratif, l'employeur est

économique ou social et, notamment, dans l'intérêt de la santé ou de l'hygiène publique, interdire ou limiter certaines embauches dans des régions données

Art. 96 : 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 (3) 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.

Il est exempt de tous droits de timbres et d'enregistrement.

Art. 97 : Le contrat de travail doit comporter les 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. 98 : 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 doit comporter toutes les mentions citées ci-dessus.

Art. 99 : 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. 105 : Si 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.

Toutefois, des contrats de travail de courte durée peuvent être conclus et renouvelés plusieurs fois à condition que leur durée ne dépasse pas deux (2) ans.

Art. 106 : Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme précis, fixe dès sa conclusion. Il doit indiquer soit la date de son expiration, soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

Art. 107 : Les contrats de travail à terme précis sont renouvelables sans limitation, sans pour autant que la durée maximale ne dépasse deux (02) ans. Au-delà de cette période, le contrat de travail à durée déterminée se transforme en un contrat à durée indéterminée. Le renouvellement doit être constaté par écrit sous peine de nullité.

Art. 108 : Les contrats de travail à durée déterminée à terme imprécis sont conclus pour :

- le remplacement d'un travailleur temporairement absent ;
- la durée d'une saison ;
- une activité inhabituelle de l'entreprise.

Le terme de ces contrats est constaté par le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, la fin de la saison ou la fin du surcroît occasionnel de travail ou de l'activité inhabituelle de l'entreprise.

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. 109 : Les contrats à durée déterminée à terme imprécis peuvent être renouvelés sans limitation de nombre et sans changement de leur nature.

Art. 110 : 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.

La restriction des renouvellements sans limitation dans le cadre de deux (02) ans ne s'applique pas aux renouvellements du contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis.

journalière, de la semaine ou de la quinzaine, tous les contrats de travail à durée déterminée écrits ou 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. 118 Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai ou de son renouvellement ou si 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. 119 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 doit être écrit et notifié par une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu, en présence d'un délégué ou personnel ou d'un témoin.

Art. 120 : Tout contrat de travail stipulant une durée supérieure à trois (3) mois et imposant un changement de résidence effectif du travailleur doit être, après visite médicale, constaté par écrit et assorti du visa des services compétents de l'Emploi.

L'autorité compétente vise le contrat après avoir vérifié notamment

- 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.

Art. 125 : Le renouvellement de l'essai doit être notifié par écrit au travailleur avant l'expiration de la période initiale, dans les délais suivants, sauf dispositions plus favorables :

- deux (2) jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de huit (8) jours ;
- huit (8) jours avant la fin de période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- quinze (15) jours avant la fin de période d'essai lorsqu'elle est de deux (2) ou trois (3) 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. 126 Si 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, dans la négative, lui verser une indemnité compensatrice fixée comme suit :
 - huit (8) jours de salaire lorsque la période d'essai est de deux (2) mois ;
 - quinze (15) jours de salaire lorsque la période d'essai est de trois (3) mois.

SOUS SECTION 2 .

DES OBLIGATIONS DES PARTIES

Art. 127 : Nonobstant toutes dispositions particulières prévues au contrat de travail, les parties sont assujetties aux obligations ci-après :

Pour l'employeur

- offrir un emploi au travailleur et lui procurer l'équipement et les outils nécessaires à la bonne exécution de sa tâche ;
- assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code du Travail et à celles des conventions collectives, accords d'établissements et textes réglementaires ;
- traiter avec dignité le travailleur ;
- prendre des mesures nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité de santé au travail selon les normes en la matière ;
- délivrer au travailleur, dès la rupture du contrat de travail, un certificat de travail.



Art. 130 : Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes

Art. 131 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.

Les dispositions qui précèdent ne sont toutefois pas applicables aux travailleurs saisonniers ou occasionnels, ni aux travailleurs titulaires d'un contrat écrit conclu pour une durée inférieure à six (6) mois.

Est nulle de plein droit, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur, d'exercer une activité quelconque à l'expiration de son contrat.

SECTION IV

DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 132 : La suspension du contrat de travail est une interruption momentanée de l'exécution de tout ou partie des obligations contractuelles.

Art. 133 : 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 ;
- service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- absence du travailleur résultant d'un accident de travail ou de maladies professionnelles dans la limite fixée par la réglementation en vigueur ;
- absence du travailleur limitée à six (6) mois en cas d'accident ou de maladies non professionnels ;
- absence de la femme salariée, pendant la période de congé de maternité ;
- absence du travailleur due à la garde à vue ou à la détention préventive ;
- absence du travailleur pour une formation syndicale ;
- absence du travailleur pour l'exercice d'un mandat électif ou d'une fonction politique ;
- absence du travailleur en cas de grève ou de lock-out ;
- chômage technique ;
- mise à pied ;

La cessation de l'entreprise, sauf le 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.

SECTION VI

DE LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 138 : La résiliation est l'acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail dans les cas prévus au présent Code.

La résiliation d'un contrat de travail, hormis les cas de dissolution de plein droit, doit être notifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative.

SOUS-SECTION 1

DE LA RESILIATION DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Art. 139 : Le contrat de travail pendant la période d'essai peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans préavis, sauf convention contraire.

En cas de résiliation 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 de préavis correspondant à celle de sa catégorie.

SOUS-SECTION 2

DE LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Art. 140 : Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une des parties que dans les cas prévus au présent Code ou en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.



en tenant compte des aptitudes professionnelles de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges familiales des travailleurs. Dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles.

Toutefois, en cas de force majeure, les parties sont tenues de respecter les règles prévues aux dispositions du présent Code

Art. 144 : Les licenciements prononcés par l'employeur dont les motifs ne sont pas réels et fondés sont nuls et de nul effet.

En cas de licenciement injustifié, si 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.

Art. 145 : La démission peut résulter soit de l'initiative du travailleur soit du fait de l'employeur. Dans ce dernier cas, elle donne lieu au règlement de toutes indemnités légales.

Art. 146 : Le départ à la retraite est la cessation de toutes activités salariées par le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite. Il intervient à l'initiative de l'employeur ou du travailleur dans les conditions définies par la loi.

Art. 147 : En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, le droit au congé et les indemnités de toute nature acquises 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.

SOUS-SECTION 4 DU PREAVIS

Art. 148 Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée 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 la convention, la période de préavis se présente comme suit :

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés
- trois (3) mois pour les cadres.



SOUS-SECTION 5

DU REGLEMENT DES SALAIRES ET DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 153 : Toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours

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. 154 : 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 la réglementation en vigueur.

SOUS - SECTION 6 DES DOMMAGES - INTERETS

Art. 155 : La rupture injustifiée du contrat de travail par l'une des parties ouvre droit aux dommages- intérêts pour l'autre partie.

Art. 156 : Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé, notamment :

- lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat de travail ;
- lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté, des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit de la situation familiale du travailleur.

Ces dommages -intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour l'inobservation du préavis ni avec l'indemnité de licenciement.

Art. 157 : 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 ;
- quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lier par un contrat de travail ;

- les noms, prénoms, profession et domicile des père et mère, tuteur de l'apprenti ou de la personne autorisée par les parents ou à leur défaut, par le juge d'enfants ;
- la date et la durée du contrat ;
- l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors ;
- les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti. Celles-ci sont fixées par un texte réglementaire d'application.

Art. 163 : La durée de l'apprentissage varie en fonction de la spécificité du métier.

Toutefois, elle ne peut être supérieure à deux (02) ans.

Art. 164 : Les autres conditions de fond et les effets de ce contrat ainsi que les mesures de contrôle de son exécution sont réglées par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Art. 165 : Des arrêtés du Ministre en charge du Travail, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, déterminent les catégories d'entreprise dans lesquelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs.

SECTION II

DES CONDITIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. 166 : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de dix huit (18) ans au moins.

Nul ne peut être apprenti s'il n'est âgé d'au moins quatorze (14) ans.

Art. 167 : Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier comme apprentis des mineurs

Art. 168 : Ne peuvent recevoir des apprentis :

- les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour quelque délit, que ce soit à une peine d'au moins trois mois de prison sans sursis ;
- les individus atteints de maladies contagieuses ou mentales.

Art. 169 : Les trois (3) 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.

CHAPITRE III

DU TACHERONNAT

Art. 175 : 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 certain 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.

Art. 176 : Lorsque le contrat de tâcheronnat est écrit, il est soumis au visa de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort 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. 177 : 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.

Quand 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 dispose dans tous les cas d'une action récursoire contre le tâcheron.

Art. 178 : 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 doit afficher dans les mêmes conditions les dates de paie des salaires à ses travailleurs pour la période des travaux.

Art. 179 : L'entrepreneur doit afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

CHAPITRE V

DES CONTRATS SPECIAUX

SECTION I

DU CONTRAT DE TRAVAIL A DOMICILE

- Art. 186 Le contrat de travail à domicile est celui 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.
- Art. 187 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.
- Art. 188 Un employeur qui engage un travailleur à domicile doit tenir un registre contenant les informations suivantes :
- les nom 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. 189 Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail mensuelle est inférieure d'au moins un tiers (1/3) à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement pour la branche d'activité ou l'entreprise.
- Art. 190 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 et des Lois sociales du ressort.
- Art. 191 Les travailleurs à temps partiels doivent être informés de leurs conditions d'emploi spécifique par écrit.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application qui peut être national, régional ou local.

Art. 198 : Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement 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 ;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation
- soit 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 doit être signée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération

Art. 199 La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq (5) ans.

A défaut de stipulation contraire une convention à durée déterminée qui, arrivée à expiration, continue à produire ses effets, devient une convention collective à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée.

Elle doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

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

Art. 200 : Un décret pris en Conseil des Ministres, après avis du Conseil National Permanent du Travail, détermine les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les conventions collectives ainsi que celles dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier alinéa de l'article précédent.

Les conventions collectives sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions fixées par le décret susvisé. Elles font l'objet d'une publication au journal officiel.

Art. 201 Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signées personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les

SECTION III

DU CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUES

Art. 203 Les conventions collectives susceptibles d'être étendues comprennent obligatoirement les dispositions concernant :

- le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- les salaires applicables par catégories professionnelles ;
- 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 de sécurité et aux délégués des comités 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 pour les femmes, les enfants et les handicapés ;
- les congés payés notamment la fixation de leur durée pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi ;
- l'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux du travail, tel que prévu et puni par le Code pénal centrafricain

Art. 204 : Les conventions collectives 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 ;
- 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 ;

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 en charge du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la révision de ladite convention collective.

Art. 209 Tout décret d'extension ou de retrait d'extension doit être 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.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine les modalités de cette consultation.

S E C T I O N I V

DES ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENTS

Art. 210 Des accords concernant un ou plusieurs établissements peuvent être conclus entre, 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 de l'établissement ou des établissements peuvent être assistés des représentants de leurs syndicats respectifs lors de la discussion de l'accord.

Les accords d'établissements 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 minima d'emploi des travailleurs de l'établissement ou des établissements.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des conventions collectives.

Les dispositions des articles 210, 211 et 214 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

S E C T I O N V

DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

Art. 211 : Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 212 : 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.

celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction civile compétente.

Art. 220 : L'affectation ou 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 formeraient 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.

TITRE IV

DU SALAIRE

CHAPITRE PREMIER

DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Art. 221 Le salaire est la contrepartie du travail fourni.

La rémunération comprend le salaire de base et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèce, ou en nature par l'employeur aux travailleurs.

Art. 222 : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues au présent titre.

Art. 223 : Lorsqu'un travailleur est déplacé du fait de l'employeur pour exécuter un contrat de travail hors de sa résidence habituelle, l'employeur est tenu de lui assurer un logement ou, à défaut, lui payer une indemnité compensatrice.

Art. 224 : Dans le cas où le travailleur ne peut régulièrement se ravitailler lui-même ou sa famille en denrées alimentaires de première nécessité, ou accéder à certains produits ou services du fait des difficultés d'éloignement ou d'accès, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues au présent titre.

Art. 225 Il est attribué des primes d'éloignement ou d'expatriation 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 des contrats individuels de travail.

Il en est de même de l'attribution des indemnités de déplacement temporaire.

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 mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II

DU PAIEMENT DU SALAIRE

SECTION I

DU MODE DE PAIEMENT

Art. 231 : Le salaire doit être 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, sous réserve des dispositions du chapitre premier du présent titre.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, 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. 232 : 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 en charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail 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 doivent être effectués au plus tard cinq (5) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiements doivent être fixées de gré à gré mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à trente pour cent (30%) du salaire minimum et être payés intégralement dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Art. 233 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 (7) mois.

Lorsque des textes législatifs particuliers ont prévu le bénéfice d'une action directe ou des privilèges spéciaux en faveur de certains travailleurs, ceux-ci sont admis à en demander l'application

Art. 238

Les dispositions de l'article 237 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 payement.

A cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et commissions dus et la portion saisissable de ces salaires et commissions telle qu'elle est déterminée par les décrets prévus à l'article 242 du présent Code s'applique la procédure exceptionnelle ci-après :

- au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions devraient être acquittés 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 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. 239:

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

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. 244 : 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 la triple condition suivante :

- les travailleurs ne sont pas obligés de s'y ravitailler ;
- la vente des marchandises est faite exclusivement au comptant et sans bénéfice
- 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.

Les prix de marchandises mises en vente doivent être affichés lisiblement

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que dans les lieux d'emploi du travailleur.

Art. 245 : L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 244 est subordonnée à l'autorisation du Ministre en charge du Travail déiivrée après avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Elle peut être prescrite dans toutes les entreprises par le Ministre en charge du Travail sur proposition de l'inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort.

Le fonctionnement des économats est contrôlé par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales qui, en cas d'abus, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un (01) mois.

Cette sanction n'exclut pas les sanctions prévues pour hausse illicite des prix

Art. 252 : La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts.

Art. 253 : Toute femme enceinte dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture de contrat.

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.

Cette suspension peut être prolongée de trois (03) 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. 254 : À son initiative ou à celle de son employeur et si 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 ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, 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. 255 : 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

Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales 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 doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts.

Art. 261 Un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, 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. 262** L'expression pires formes de travail des enfants s'entend :
- 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.
- Art. 263** Les pires formes de travail des enfants sont interdites sur toute l'étendue de la République Centrafricaine.

CHAPITRE V

DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES

Art. 264 Est considérée comme travailleur handicapé 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 de travailleur handicapé est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement des Travailleurs Professionnels, prévu à l'article 267 du présent Code.

Art. 265 Tout employeur occupant au moins vingt cinq (25) salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires du

Art. 272 : Un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge 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. 273 : Le repos hebdomadaire est obligatoire.

Il doit avoir une durée minimale de vingt quatre (24) heures consécutives.

Art. 274 : Il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.

Art. 275 : Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Art. 276 : En aucun cas, les apprentis ne peuvent être tenus vis à vis de leur maître de travailler les dimanches. Si l'apprenti est obligé, par suite de convention ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier ou de faire l'entretien des appareils les dimanches, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de dix (10) heures du matin.

Art. 277 : 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.

Certains établissements dont la liste est déterminée par arrêté du Ministre en charge du Travail sont admis de plein droit au repos hebdomadaire par roulement.

Art. 278 : 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 et des Lois sociales du ressort peut être déférée par toute personne intéressée devant l'autorité immédiatement supérieure, dans un délai de quinze (15) jours. L'autorité doit, dans les quinze (15) jours suivants la réclamation, annuler ou confirmer la décision de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Art. 284. 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. 285. Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de quatorze (14) ans à charge.

Art. 286. 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 doit être 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. 287. Le travailleur est libre du choix du lieu de jouissance de son congé

Art. 288. L'employeur doit 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 précédents 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 ou 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'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits, s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

CHAPITRE VIII

DES CONGES SPECIAUX

indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Art. 293 : La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par le statut au sein de l'entreprise, de la composition de sa famille et suivant les prescriptions de la convention collective, accord collectif d'établissement 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. 294 : 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 occasionnés 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. 295 : 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. 296 : 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 a le droit 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. 297 : Les conventions collectives, les accords d'établissement 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 si les travailleurs ont été engagés sur place.

TITRE VI



Les entreprises doivent mettre en place un service médical et sanitaire inter-entreprise ou créer des dispensaires ou infirmeries communes à un groupe d'entreprises ou d'établissements suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique après avis du Conseil National Permanent du Travail.

CHAPITRE II

DE LA SANTE AU TRAVAIL

Art. 305 : 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 doit assurer un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs et de leurs familles

Toutefois chacune des entreprises ou chacun des établissements participant au fonctionnement des services précités reste tenu d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas d'urgence.

Art. 306 : Un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, détermine les modalités d'exécution de cette obligation

Art. 307 : Les médecins d'entreprise doivent être 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. 308 : Les entreprises groupant 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 en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique pris après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Art. 309 : Dans chaque exploitation agricole ou forestière dont l'effectif dépasse cent (100) travailleurs, une visite médicale périodique est obligatoire

Art. 310 : 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

DE L'INSPECTION DU TRAVAIL,
DE L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL ET
DU CONSEIL NATIONAL PERMANENT DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER
DU MINISTERE DU TRAVAIL

Art. 317 : Le Ministère du Travail est chargé de toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs, les mouvements de la main d'œuvre, l'orientation, la formation professionnelle et le perfectionnement de la main d'œuvre, la médecine du travail et la sécurité sociale.

Il est également chargé, en liaison avec le Ministère des Affaires Étrangères, de toutes les questions intéressant l'Organisation Internationale du Travail et tous autres organismes internationaux intéressés par les problèmes de travail.

CHAPITRE II
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Art. 318 : L'Inspection du Travail et des Lois sociales est chargée d'assurer l'exécution de toutes les dispositions d'ordre législatif et réglementaire, concernant les conditions de travail et de la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Art. 319 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur en matière de travail.

Pour l'exercice de leur mission, les services d'Inspections du Travail et des Lois sociales disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés.

Le statut des Inspecteurs du Travail et des Lois sociales est fixé par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge du Travail.

Art. 320 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales prêtent serment par écrit devant la Cour d'Appel : « de bien fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions »



aux mêmes sanctions que les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales

- 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
- procéder ou faire procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :
 - interroger avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage semble nécessaire,
 - requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et les textes pris pour son application,
 - prélever et emporter aux fins d'analyse en présence du Chef d'entreprise, ou Chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Art. 325 Les frais ou les honoraires des experts requis par les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont à la charge du Trésor Public.

Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge du Travail définit les conditions et les formes dans lesquelles les inspecteurs du Travail et des Lois sociales peuvent faire appel à des experts et déterminer les modes de leur rémunération.

Art. 326: Les Contrôleurs assistent les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater par écrit les infractions au vu desquelles l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales peut décider de dresser un procès verbal dans les formes prévues à l'article 322.

Toutefois les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux Contrôleurs du Travail pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

Les Contrôleurs du Travail peuvent être autorisés à assurer l'intérim de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales en cas d'absence.

Les Contrôleurs du Travail prêtent serment devant le Tribunal Civil du ressort.

Art. 327 : Pour l'exécution des missions de contrôle de jour ou de nuit, les inspecteurs du Travail et des Lois sociales et les Contrôleurs du Travail

Un arrêté du Ministre en charge du Travail pris, après avis du Conseil National Permanent du Travail fixe :

- les modalités de cette déclaration ;
- le délai dans lequel les entreprises existantes doivent effectuer cette déclaration ;
- les modalités de production par les entreprises existantes, de renseignements périodiques sur la situation de main d'œuvre ;

Art. 331

L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre en charge du Travail, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Ce registre qui doit être coté et paraphé par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, comprend trois parties

- la première partie comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;
- la deuxième renferme toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;
- la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Le registre d'employeur doit être tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales qui peut en requérir, inopinément, sans déplacement et sur-le-champ, la production. Il doit être conservé pendant les cinq (05) ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises ou établissements ainsi que certaines catégories d'entreprises ou d'établissement peuvent être exemptés de l'obligation de tenir un registre d'employeur en raison de leur situation, de leur faible importance ou de la nature de leur activité, par arrêté du Ministre en charge du Travail pris, après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Art. 332

Il est constitué un dossier du travailleur conservé par l'organisme public de l'emploi du lieu d'emploi, qui doit en communiquer copie à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Tout travailleur embauché fait l'objet dans les soixante douze (72) heures, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier aux organismes publics d'emploi et de la sécurité sociale. 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

Les Techniciens de santé peuvent être autorisés à assurer l'intérim des Médecins Inspecteurs du Travail en cas d'absence

Les Médecins Inspecteurs du Travail agissent en liaison avec les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation.

Art. 336 . Pour assurer la prévention des affections professionnelles, les Médecins Inspecteurs du Travail sont autorisés à faire, aux fins d'analyse, tout prélèvement portant sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

CHAPITRE V

DU CONSEIL NATIONAL PERMANENT DU TRAVAIL

Art. 337 Il est institué auprès du Ministre en charge du Travail un organe de dialogue social dénommé Conseil National Permanent du Travail en abrégé CNPT.

La composition du Conseil National Permanent du Travail est tripartite. Elle regroupe les représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs.

Art. 338 Le Conseil National Permanent du Travail est chargé de :

- émettre des avis sur les questions concernant le travail, l'emploi, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main 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.

Art. 339 . Un décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge du Travail, détermine la composition et le fonctionnement du Conseil National Permanent du Travail.

CHAPITRE VI

DU PLACEMENT

Art. 340 : Le placement des demandeurs d'emploi relève de l'autorité du Ministre en charge du Travail.



TITRE VIII

DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

SECTION I

DU REGLEMENT A L'AMIABLE

Art. 345 : Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

Art. 346 : La conciliation est obligatoire devant l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Art. 347 : La demande de règlement à l'amiable du différend individuel du travail est adressée par écrit à l'Inspection du Travail du ressort.

Art. 348 : Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés par la convocation de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales.

Le refus de se présenter est puni conformément aux textes en vigueur.

La convocation doit être remise contre décharge sur cahier de transmission ou par tout autre moyen offrant des garanties de preuve équivalente.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter, pour l'employeur par un responsable des ressources humaines, pour le travailleur par un délégué syndical ou du personnel.

Le mandataire doit être en possession d'un écrit qui le désigne à cet effet, et doit jouir d'un pouvoir de décision.

Lorsque les circonstances l'exigent, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales peut requérir la présence du mandant.

Art. 349 : La tentative de conciliation devant l'inspecteur du Travail et des Lois sociales 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 et des Lois

Ils sont compétents pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs au contrat d'apprentissage, aux conventions collectives, accords collectifs d'établissement ou aux arrérés en tenant lieu. Leur compétence s'étend aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

Leur compétence s'étend aussi aux actions récursoires des entrepreneurs contre les tâcherons aux cas prévus à l'article 177 du présent Code.

Art. 355 Le Tribunal 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 en territoire centrafricain.

Art. 356 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 en charge de la Justice.

Art. 357 Le Tribunal du Travail est composé de :

- un Président, Magistrat nommé par décret sur proposition du Ministre en charge de la justice,
- deux assesseurs employeurs et de deux assesseurs travailleurs titulaires et d'un nombre égal d'assesseurs suppléants parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 358 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 assesseurs, le Président statue seul.

Un greffier désigné par le Ministre de la Justice est attaché au Tribunal.

Art. 358 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 et des Lois sociales 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 ou l'avoir exercé pendant trois (03) ans au moins.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants est de deux (02) ans, renouvelable

Art. 362 La procédure devant les Tribunaux du Travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

Art. 363 L'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au secrétaire du Tribunal. L'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 dater de la réception de la demande, le Président cite les parties à comparaître 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 doit contenir les noms et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.

La citation est faite 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. 364 : 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 doit être constitué par écrit.

Art. 365 Si 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 et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Art. 369 . En cas d'échec de la conciliation, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou le Directeur du Travail communique sans délai un rapport sur l'état du différend accompagné de documents et renseignements recueillis par ses soins, au Président du Tribunal du Travail aux fins de la saisine de la Commission d'arbitrage.

Une copie du rapport est remise immédiatement à chacune des parties et au Ministre en charge du Travail.

SECTION II

DE L'ARBITRAGE

Art. 370 L'arbitrage des différends collectifs non réglés par la conciliation 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 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

Art. 371 Le rapport et le dossier établis par le conciliateur sont transmis au Conseil d'Arbitrage.

Dans les quarante huit (48) heures suivant la réception de ces pièces, le Conseil d'Arbitrage convoque les parties par avis adressé au domicile élu par elles.

Art. 372 Le Conseil d'Arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès verbal de non-conciliation ou 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 si ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail quand 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

SECTION III

DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT

- Art. 377 La grève est un arrêt de travail concerté et collectif décidé par tout ou partie des travailleurs en vue d'appuyer des revendications professionnelles
- Art. 378 La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au travailleur. Son exercice ne saurait donner 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 de plein droit.
- Art. 379 Sont illicites :
- la grève dont le motif est différente de celui défini à l'article 377 ;
 - la grève déclenchée en violation du respect du préavis ;
 - la grève avec violence, voie 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 ;
 - la grève intervenue en cours de négociation collective ;
 - la grève déclenchée en violation des consignes de service minimum.
- Art. 380 Tout recours à la grève doit être 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 doit préciser 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 doit, à peine de nullité, être 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 enclenchée suspend le délai de préavis.
- Art. 381 Pendant la grève, un service minimum obligatoire est requis pour certaines entreprises en raison de leur utilité sociale ou de leur spécificité

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'oppositor à la sentence arbitrale n'entraîne pas rupture du contrat de travail

TITRE IX DES PENALITES

- Art. 387 :** Le présent titre fixe les pénalités applicables aux auteurs d'infractions aux dispositions du présent Code.
- Art.388 :** Sont punis d'une amende de 25.000 à 500.000 francs CFA, tout membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat, auteur d'infraction aux dispositions des articles 15,19, 24 et 54 du présent Code.
- Art. 389 :** Sont punis d'une amende de 100.000 à 1.000.000 de francs CFA
- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 129, 130, 143, 176, 179, 226, 227 alinéa 5, 229, 258, 259, 275, 281, 282, 283, 286 alinéa 2, 305, 307,308, 310, 311, 330 et 342 ;
 - les auteurs de fausses déclarations relatives aux statuts, noms et qualités de membres chargés de l'administration ou la direction d'un syndicat ;
 - l'usurpation de titre de membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat ;
 - les auteurs d'infractions aux dispositions de l'arrêté prévu à l'article 226 alinéa 1^{er} du présent Code.
 - les auteurs d'infractions aux dispositions des conventions collectives ayant fait l'objet d'un décret d'extension en matière de salaire, prime, indemnités et de tous avantages évaluables en espèces
- Art. 390 :** Sont punis d'une amende de 200.000 à 1.500.000 francs CFA
- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 231, 232, 241 alinéa 1, 251 et 252 ci-dessus ;
 - toute personne qui commet à l'égard d'un travailleur affilié à un syndicat un acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ;
 - toute personne qui porte atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel ;
- toute personne qui contraint un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui l'empêche de s'embaucher ou de se rendre à son travail



Art. 396 Les conventions collectives et accords d'établissement signés antérieurement au présent Code restent en vigueur et celles des dispositions qui ne lui sont pas contraires. Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages prévus par les conventions collectives et accords d'établissement lorsqu'ils sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent Code.

Art. 397 Des textes réglementaires fixent les modalités d'application du présent Code.

Art. 398 La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires sera enregistrée et publiée au Journal Officiel.

Fait à Bangui le 29 JAN 2009



LE GENERAL D'ARMEE
François BOZIZE