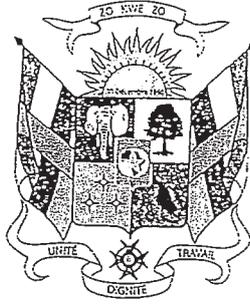


LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE  
CHEF DE L'ÉTAT



CAF-2009-L-8122/6

RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE  
Unité - Dignité - Travail

**LOI N° 08 004**

**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 :**

## TITRE PREMIER

### DES DISPOSITIONS GENERALES

#### CHAPITRE PREMIER

#### DU CHAMP D'APPLICATION DES DEFINITIONS ET DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

##### SECTION I

##### DU CHAMP D'APPLICATION

**Art.1<sup>er</sup> :** Le présent Code du Travail régit les rapports professionnels entre les Travailleurs et les employeurs résultant des contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République Centrafricaine.

Il détermine la procédure des règlements des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat de travail.

Il régit en outre, les personnels des Sociétés d'Etat, des Sociétés d'Economie mixte et des Offices publics.

**Art. 2 :** Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables :

- aux Magistrats et aux Fonctionnaires ;
- aux Officiers, Sous - Officiers et aux Hommes de troupe ;
- aux personnels de la Garde Républicaine ;
- aux travailleurs indépendants.

##### SECTION II

##### DES DEFINITIONS

**Art. 3 :** Au sens du présent Code, on entend par :

**TRAVAILLEUR** ou **SALARIE** : toute personne physique, quels que soient son sexe, sa race, sa religion et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé ;

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



**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 du travail ;

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

syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;

**ACCORD COLLECTIF D'ETABLISSEMENT OU ACCORD D'ETABLISSEMENT** : convention collective de travail qui, conclue dans le cadre d'un établissement entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, a pour objet soit de déterminer les conditions de travail et les garanties sociales dans l'établissement, soit au contraire d'adopter des dispositions d'une convention collective nationale et de prévoir des clauses plus favorables ;

**COMITE D'ENTREPRISE** : organe qui réunit le chef d'entreprise et les représentants du personnel en vue d'associer ceux - ci à la marche de l'entreprise ;

**ECONOMAT** : toute organisation ou l'employeur pratique directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels ou normaux ;

**DISCRIMINATION** : toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

**TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE** : tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ;

**ENFANT** : toute personne âgée de moins de 18 ans ;

**REGLEMENT INTERIEUR** : document établi par le chef d'entreprise sous réserve de sa communication aux délégués du personnel. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ;

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

**LOCK-OUT** : fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur à l'occasion d'un conflit de travail.

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 ;

- en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main - d'œuvre à des fins de développement économique ;
- en tant que mesure de discipline du travail ;
- en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ;
- en tant que sanction pour avoir participé à des grèves.

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

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

#### SECTION IV DES LIBERTES PUBLIQUES ET INDIVIDUELLES

**Art.9 :** Tout travailleur ne peut être inquiété ni sanctionné, ni subir un préjudice dans sa carrière en raison de ses opinions politiques, syndicales ou religieuses.

Cependant, les travailleurs s'engagent de leur côté à respecter dans le cadre de leur travail, les opinions d'autres travailleurs, les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession.



## SECTION V

### DE L'EGALITE D'EMPLOI ET DE LA REMUNERATION

**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 LIBERTE 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 grève, 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.

## TITRE II

### DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

#### CHAPITRE PREMIER DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

##### SECTION I

##### DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS, DE LEUR CONSTITUTION ET DE LEUR DISSOLUTION

- Art.15 :** Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes ou entreprises visées par leurs statuts.
- Art.16 :** Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à la fabrication des produits déterminés ou la même profession libérale peuvent constituer librement un syndicat professionnel.
- Art.17 :** Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.
- Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays.
- Art.18 :** Les syndicats professionnels peuvent constituer en leur sein des sections syndicales d'entreprises et des sections locales. La section syndicale d'entreprise est constituée des membres adhérents, regroupés au sein d'une même entreprise ou d'un même établissement. La section locale regroupe les membres adhérents appartenant à une même localité.
- Art.19 :** Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts, le règlement intérieur et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction en triple exemplaire contre accusé de réception à l'Inspection Régionale du Travail du ressort.

Dans un délai de trente (30) jours suivant ce dépôt, les documents sont transmis par l'Inspecteur du Travail du ressort au Ministre en charge de l'Intérieur avec copie au Ministre en charge du Travail.



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. 27: Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant au moins cinq (5) ans.

Art.28 : Les fonds appartenant à un syndicat doivent obligatoirement être déposés dans l'une des caisses publiques ou l'une des banques établies sur le territoire de la République Centrafricaine, que ces fonds proviennent des cotisations, de dons, de legs ou de subventions.

Art.29 : En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus, conformément aux statuts ou, à défaut des dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'Assemblée Générale ou, en cas de carence de celle-ci, par décision judiciaire. En aucun cas, ils ne peuvent être repartis entre les membres adhérents.

Toute suspension ou dissolution par décision administrative est nulle et de nul effet.

## SECTION II

### DE LA LIBERTE SYNDICALE ET DE LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Art.30 : Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline et de congédiement.

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

Art.31 : Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 30 est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages - intérêts.

Art.32 : Les syndicats professionnels ont le droit d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités, de formuler leur programme d'action, de s'affilier ou non à des organisations nationales ou internationales de travailleurs ou d'employeurs.

Art. 33: Toute personne membre ou non d'un syndicat se doit de respecter la liberté d'opinion, de n'exercer aucune pression tendant à entraver l'exercice du droit syndical, du droit au travail ou à violer l'exercice du droit de propriété au sein de l'entreprise ou de la profession.



Art.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 des bénéfices, même sous forme de ristournes, à tous membres adhérents, les syndicats peuvent :

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



profession, notamment matières premières, outils instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;

- prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur dénomination et sous leur responsabilité.

Art. 42 : Les syndicats professionnels peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

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

#### SECTION IV

##### DES MARQUES SYNDICALES

Art. 43: Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail et celui du Commerce, leurs marques ou labels.

Ils peuvent dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par ledit décret.

Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

Art.44 : Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.



#### SECTION V

## DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES

- Art.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 des 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.
- 

Art. 51 : Sur leur demande, des locaux peuvent être mis par l'employeur à la disposition des unions de syndicats les plus représentatifs au plan national pour l'exercice de leurs activités. Ces locaux ainsi que ceux qui sont pris en location ou ceux qui leur appartiennent dès lors qu'ils servent de siège aux unions de syndicats, sont inviolables tant qu'ils demeurent à leur disposition.

Art. 52 : Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels prévus par les sections II, III, IV, V, VI du titre II du présent Code.

## SECTION VII

### DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS

Art. 53 : Pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans le secteur d'activité et géographique qui est le sien.

Art. 54 : L'audience d'un syndicat de travailleurs est considérée comme suffisante dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise lorsque ce syndicat a obtenu, lors des dernières élections des délégués du personnel, au premier ou au second tour, au moins trente pour cent (30%) des suffrages valablement exprimés, représentant au moins quinze pour cent (15%) des électeurs inscrits. Aucun autre critère ne peut être retenu.

Dans un cadre professionnel et géographique plus large, l'audience doit toujours être considérée comme suffisante lorsque l'organisation est représentative dans une ou plusieurs entreprises employant ensemble au moins quinze pour cent (15%) des salariés travaillant dans le secteur professionnel et géographique concerné.

Art. 55 : L'audience d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs doit toujours être considérée comme suffisante, soit lorsqu'il regroupe au moins trente pour cent (30%) des entreprises du secteur géographique ou d'activité qui est le sien, soit lorsqu'il regroupe des entreprises qui emploient ensemble au moins vingt cinq pour cent (25%) des salariés travaillant dans le secteur géographique ou d'activité qui est le sien.

## SECTION VIII

### DES ASSOCIATIONS OU GROUPEMENTS DE TYPE PROFESSIONNEL

Art. 56 : Les associations ou groupements à caractère professionnel en milieu rural ou urbain constitués par des travailleurs en vue de l'exercice en commun de leur profession, pour l'entreprise de travaux ou la prestation de services publics ou privés entrant dans l'exercice de la

profession y compris la vente des produits fabriqués, travaillés, transformés ou extraits par eux prévues aux dispositions du présent Code, sont assimilés aux syndicats professionnels en ce qui concerne l'application des articles 16, 18, 19, et 23.

Elles 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 :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, mais de façon assez régulière pour totaliser, au cours d'une année, l'équivalent de six (6) mois de travail au service de l'entreprise.

**Art.60 :** Le chef d'établissement ou son représentant est chargé, sous la supervision de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, de l'organisation et du déroulement des élections.

**Art.61 :** Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du Président du Tribunal du Travail.

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

**Art. 62 :** Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions et qui ne le remplace qu'en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation du contrat de travail, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

**Art. 63 :** Les délégués du personnel ont pour missions de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et de la protection des travailleurs, l'application des conventions, des classifications professionnelles et des taux des salaires qui n'auraient pas été directement satisfaites ;
- saisir l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont- il est chargé d'assurer le contrôle ;
- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- émettre des avis et suggestions sur toutes mesures de licenciement envisagées en cas de diminution ou de réorganisation intérieure de l'établissement.



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 fixées 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.

Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze (15) jours qui suivent la désignation du délégué.

Le Tribunal de Grande Instance statue dans les dix (10) jours, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois (3) jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du Tribunal de Grande Instance est déférée devant la Cour d'Appel. Le pourvoi est introduit, instruit, jugé dans les formes et délais prévus en matière électorale.

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

**Art.71 :** Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par arrêté du Ministre en charge du Travail. Ils doivent être affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée au chef d'entreprise, est envoyée simultanément à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou à l'autorité qui en tient lieu.

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

**Art.72 :** Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante (50) salariés, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peuvent excéder huit (08) heures par mois. Ce temps est payé comme temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés par chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du paragraphe précédent. Ils en informent le chef d'entreprise.

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

**Art. 73 :** Les fonctions de délégué syndical ne sont pas incompatibles avec les autres fonctions de représentants du personnel.

**Art.74 :** Le mandat du délégué syndical prend fin par la résiliation du contrat de travail, la démission, la perte des conditions requises pour la désignation ou par décision judiciaire.

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

Art. 80 : Lorsqu'il est établi qu'une entreprise au sein de laquelle a été institué un comité d'entreprise n'atteint plus le seuil social prévu à l'article 75, par suite de réduction de l'effectif du personnel pour motif économique ou toute autre cause, le comité d'entreprise peut continuer à fonctionner.

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

Art. 81 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail peut autoriser la création des sections de comité d'entreprise dans les établissements relevant d'une entreprise et employant au moins trente (30) salariés.

#### SOUS SECTION 4

#### DES COMITES D'HYGIENE ET DE SECURITE

Art. 82 : Il est obligatoirement institué un comité d'hygiène et de sécurité dans toute entreprise ou établissement de plus de trente (30) travailleurs y compris les travailleurs temporaires ou occasionnels.

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

Les chantiers regroupant plusieurs entreprises doivent créer un comité d'hygiène et de sécurité inter entreprises.

Art. 83 : L'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, imposer dans un délai de quinze (15) jours la constitution d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si l'effectif des travailleurs est inférieur à celui prévu à l'article précédent.

La décision de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales est susceptible de recours hiérarchique.

- 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

tenu de payer au représentant du personnel, outre les salaires suspendus, dans leur intégralité, des dommages – intérêts proportionnels à l'ancienneté du travailleur et en fonction de la gravité de la présente obstruction.

**Art. 92 :** La décision de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales accordant ou refusant l'autorisation préalable de licenciement d'un représentant du personnel est susceptible de recours administratif ou du contentieux devant les juridictions administratives.

**Art. 93 :** Les dispositions mentionnées aux articles 89 et 90 du présent Code s'appliquent également :

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

### TITRE III

#### DU CONTRAT DE TRAVAIL

##### CHAPITRE PREMIER

##### DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL

##### SECTION I

##### DES DISPOSITIONS GENERALES

**Art. 94 :** Les contrats de travail sont passés librement et sous réserve des dispositions de l'article 95 du présent Code. Ils sont conclus dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

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

**Art. 95 :** Les contrats sont passés librement. Cependant, le Ministre en charge du Travail peut, par arrêté pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre

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. 100 : Les travailleurs non centrafricains doivent être titulaires d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche visée par le Ministre en charge de l'Emploi sur un formulaire établi à cet effet.

La réglementation des conditions de recrutement et des frais d'établissement du formulaire de visa du contrat de travail des personnes non centrafricaines est établie par arrêté du Ministre en charge de l'Emploi.

Art. 101 : L'employeur qui recrute un étranger, de même que le travailleur expatrié lui-même, à l'obligation de respecter la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour d'étrangers en République Centrafricaine.

## SECTION II

### DE LA CONCLUSION DU CONTRAT

#### SOUS SECTION 1

#### DE LA DUREE DU CONTRAT

Art. 102 : Le contrat de travail peut être conclu pour :

- une durée déterminée ;
- une durée indéterminée.

#### SOUS SECTION 1

#### DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Art. 103 : Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

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

Tout contrat de travail à durée déterminée écrit, ne comportant pas de terme précis, fixé dès sa conclusion ou encore conclu pour une durée supérieure à deux (02) ans, est réputé être à durée indéterminée.

Art. 104 : Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une clause d'essai dans les mêmes conditions que celles fixées pour les contrats à durée indéterminée.



**Art. 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, fixé 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.

- Art. 111 : Le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis, conclu pour le remplacement d'un travailleur temporairement absent peut être résilié par décision unilatérale du salarié, dès lors que celui-ci l'a exécuté pendant six (6) mois au moins.
- Art. 112 : Les contrats à durée déterminée qui ne satisfont pas aux exigences prévues aux articles 108 et 111 sont réputés à durée indéterminée.
- Art. 113 : Toute rupture de contrat de travail à durée déterminée prononcée en violation des règles énoncées ci-dessus donne lieu à dommages-intérêts correspondant aux salaires et avantages de toutes natures dont le salarié aurait dû bénéficier pendant la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.
- Si la rupture irrégulière est du fait de l'employeur, les indemnités dues sont à la charge de l'employeur.
- Si la rupture irrégulière est le fait du travailleur, les indemnités dues sont à la charge de celui-ci.
- Art. 114 : Le contrat de travail à durée déterminée n'est pas exclusif de l'éligibilité comme représentant du personnel pourvu que l'intéressé remplisse le critère d'ancienneté à douze (12) mois et que la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée soit de deux (2) ans.
- La survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée n'entraîne le départ d'un représentant du personnel qu'avec l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales. Celui-ci doit vérifier si les raisons du refus du renouvellement par l'employeur sont étrangères à l'exercice des fonctions de représentant du personnel ou à son affiliation syndicale même si une faute lourde est invoquée.
- Art. 115 : La demande d'autorisation doit être antérieure à la date d'expiration du contrat. Le maintien du contrat de travail à durée déterminée au – delà de son terme équivaut à une transformation du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

## SOUS SECTION 2

### DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

- Art. 116 : Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion. En l'absence d'écrit, le contrat de travail à durée déterminée est réputé être conclu pour une période indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.
- Art. 117 : A l'exception des contrats de travail à terme imprécis, auxquels sont assimilés les contrats des travailleurs journaliers, engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la



journee, 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 du 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.



SECTION III  
DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL  
SOUS SECTION 1  
DE LA PERIODE D'ESSAI

Art. 121 : L'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée doit commencer par une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, contresignée par les deux parties dès l'engagement et dont la durée maximale varie selon la catégorie professionnelle du travailleur.

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

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

Art. 122 : En l'absence de contrat écrit et pour le personnel recruté sur place, la période d'essai est fixée à :

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

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

En cas de contrat écrit, la période d'essai doit être expressément stipulée. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour la même période. Toutefois, pour les travailleurs recrutés hors du territoire Centrafricain ou en dehors de leur résidence habituelle, les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Art. 123 : Pendant la période d'essai, le travailleur ne peut être ni classé dans une catégorie, ni percevoir une rémunération inférieure à celle de l'emploi pour lequel il est recruté.

Art. 124 : En cas de renouvellement de la période d'essai, l'employeur est tenu de le notifier par écrit au travailleur.

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.

### Pour le travailleur

- exécuter personnellement et correctement la tâche qui lui est assignée ;
- observer les instructions de l'employeur relatives aux conditions de travail, aux règles d'hygiène et de sécurité ;
- faire usage de l'équipement et des outils mis à sa disposition en y prenant soin ;
- aviser immédiatement l'employeur de tout événement de nature à porter préjudice aux travailleurs ou aux intérêts de l'entreprise ou de l'établissement.

Art. 128 : Il n'est pas interdit à un travailleur qui a quitté l'entreprise de se faire embaucher dans une entreprise de la même profession. De même, est nulle et de nul effet, toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat de travail.

### SOUS SECTION 3

#### DU REGLEMENT INTERIEUR

Art. 129 : Le règlement intérieur est un document établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à s'appliquer, notamment celles relatives à la rémunération, sont considérées comme nulles de plein droit sous réserves des obligations du dernier alinéa de l'article 234 ci-dessous.

Avant de mettre en vigueur le règlement intérieur, le chef d'entreprise doit le communiquer aux délégués du personnel et soumettre aux visas de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au dessus duquel l'existence de ce règlement intérieur est obligatoire, sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil National Permanent du 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 ;



- mobilisation ;
- disponibilité.

**Art. 134 :** En cas de maladies ou d'accidents non professionnels des travailleurs dûment constatés par un médecin agréé, l'employeur est tenu de verser, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

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

Un décret pris en conseil des Ministres après avis du Conseil National Permanent du travail détermine le quantum de participation de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au paiement de ces indemnités.

**Art. 135 :** Les droits des travailleurs pour les cas prévus à l'article 134 ci-dessus, notamment l'ancienneté, l'indemnité de mobilisation et la réintégration de plein droit dans leur emploi, sont garantis, en tout état de cause, par le présent Code.

## SECTION V

### DES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Art.136 :** Lorsqu'en raison des difficultés économiques graves ou d'évènements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible ou particulièrement difficile, l'employeur peut envisager la mise en chômage technique de tout ou partie de son personnel, sous réserve de l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

La durée du chômage technique est de trois (03) mois renouvelable une seule fois au cours de la même année.

Un décret pris en Conseil des Ministres, après avis du Conseil National Permanent du Travail, fixe les modalités d'application du présent article.

**Art. 137 :** S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, le nouvel employeur a la faculté soit de reprendre les anciens travailleurs avec leur ancienneté, soit de demander à l'ancien employeur de régler tous les droits légaux des travailleurs. Dans ce dernier cas, le nouvel employeur procède à de nouveaux recrutements en donnant la priorité aux anciens travailleurs.

La cessation de l'entreprise, sauf 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.

### SOUS - SECTION 3

#### DE LA RESILIATION DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Art. 141 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser dans les cas suivants :

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

Art.142 : Le licenciement est la résiliation du contrat qui résulte de l'initiative de l'employeur. Le licenciement peut être prononcé soit pour un motif d'ordre économique soit pour un motif d'ordre personnel.

Le motif d'ordre économique peut être relatif à la réorganisation, la réduction ou à la suppression d'activité de l'entreprise.

Le motif d'ordre personnel peut être relatif à l'inaptitude physique ou professionnelle du salarié ou à son comportement fautif.

Le licenciement collectif est la résiliation des contrats de travail de tout ou partie du personnel pour des motifs d'ordre économique prévus au présent Code.

Art. 143 : Tout employeur qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique doit réunir les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux et rechercher avec eux, en présence de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, toutes les autres possibilités telles que : le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réajustement des primes, indemnités et autres avantages de toutes natures.

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

Dans le cas où un ou plusieurs travailleurs refusent par écrit d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, ils sont licenciés avec paiement du préavis et des indemnités de licenciement, s'ils en remplissent les conditions d'attribution.

Lorsque les négociations prévues ci-dessus n'ont pas pu aboutir à un accord ou si malgré les mesures envisagées certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements

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.

Art.149 : Le préavis commence à courir un jour franc après la date de notification du licenciement ou de la démission.

Art. 150 : Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée de préavis, d'un (01) jour de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

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

Art. 151 : Toute rupture de contrat à durée indéterminée sans que le délai de préavis ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre partie, une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature qu'aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Art. 152 : Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. Les licenciements effectués sans motif légitime, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé, sont abusifs.

Sont également abusifs :

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



## 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 lié par un contrat de travail ;

- quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était lié à un autre employeur par un contrat de travail ;

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

Art. 158 : Les indemnités prévues pour l'inobservation du préavis et les dommages intérêts prévus aux articles 155 et 156 bénéficient pour la totalité de leur montant du privilège accordé par l'article 236 du présent Code.

Art. 159 : En cas de résiliation avant terme du contrat soumis aux dispositions de l'article 120, l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze (15) jours l'autorité devant laquelle le contrat a été conclu.

Art. 160 : A l'expiration de son contrat, tout travailleur peut exiger de son employeur, sous peine de dommages intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule " libre de tout engagement " ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

## CHAPITRE II DE L'APPRENTISSAGE

### SECTION I

#### DE LA NATURE ET DE LA FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. 161 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti et par lequel celle-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

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

Art. 162 : Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Il contient en particulier :

- les noms, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ;
- les noms, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

- les noms, prénoms, profession et domicile des père et mère, tuteur de l'apprenti ou de la personne autorisée par les parents ou à 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.

### SECTION III

#### DES DEVOIRS DES MAITRES

**Art. 170 :** Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladies, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti dans la mesure des forces de celui-ci qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

**Art. 171 :** Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement, de nourriture, d'hygiène et de sécurité au travail.

Si l'apprenti ne sait lire, écrire et compter ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction.

**Art. 172 :** Le maître doit enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

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

### SECTION IV

#### DES DEVOIRS DE L'APPRENTI

**Art. 173 :** L'apprenti doit à son maître dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné après avis du Conseil National Permanent du Travail. Un certificat d'aptitude professionnelle lui est délivré en cas de succès.

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

**Art. 174 :** L'embauche comme ouvriers ou employés des jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans des écoles ou centre de formation professionnelle est passible d'une indemnité au profit de la personne physique ou morale responsable de l'apprenti.

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

## CHAPITRE 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 IV

### DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DU PERFECTIONNEMENT ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

- Art. 180 : La formation professionnelle initiale a pour but de donner une formation générale théorique et pratique en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un certificat reconnu et délivré par le Ministre en charge du Travail ou le Ministre en charge de l'Education Nationale.
- Art. 181 : La formation continue ou perfectionnement professionnel a pour objet de permettre l'adaptation permanente des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur formation sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification.
- Art. 182 : La reconversion professionnelle a pour but de permettre à un travailleur de changer de spécialité ou de profession.
- Art. 183 : L'Etat, les Etablissements publics ou privés de formation, les organisations professionnelles et syndicales, les organisations non gouvernementales concourent aux activités de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels.
- Art. 184 : L'activité des différents organismes publics ou privés chargés de la formation, du perfectionnement et de la reconversion professionnels est coordonnée et développée sur la base d'un programme national établi par les pouvoirs publics.

Ce programme consiste à :

- développer des politiques et programmes complets et concertés d'orientation et de formations professionnelles en établissant une relation étroite entre l'orientation et les actions de formation et d'emploi ;
- tenir compte des besoins réels en formation, des possibilités d'emploi ainsi que des objectifs économiques, sociaux et culturels du pays.

- Art. 185 : Les travailleurs des deux sexes ont le même droit d'accès à tous les organismes de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels.

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 mensuel 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.



- Art. 192 : Le contrat de travail à temps partiel doit contenir les informations suivantes :
- la qualification du salarié ;
  - les éléments de la rémunération ;
  - la durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle de travail ;
  - la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant, les semaines du mois.
- Art. 193 : Les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps.
- Art. 194 : Les travailleurs à temps partiel ne doivent pas percevoir au seul motif qu'ils sont travailleurs à temps partiel, un salaire de base inférieur à celui des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- Art. 195 : Sans préjudice de la possibilité de procéder à des licenciements pour motifs économiques, techniques ou d'organisation, le refus par le travailleur d'un transfert, d'un travail à temps plein, à un travail à temps partiel et vice-versa ne peut constituer un motif légitime de licenciement.
- Art. 196 : Un arrêté du Ministre en charge du Travail, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, fixe le régime des heures complémentaires applicables au travail à temps partiel.

## CHAPITRE VI

### DES CONVENTIONS ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

#### SECTION I

##### DE LA NATURE ET DE LA VALIDITE DE LA CONVENTION

Art 197: La convention collective du travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

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



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



organisations qui y adhèrent ainsi que tous ceux qui, à un moment donné, deviennent membres de ces organisations.

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

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe. La convention collective s'applique à toutes les catégories professionnelles de la branche d'activité couverte.

## SECTION II

### DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'ETRE ETENDUES ET DE LA PROCEDURE D'EXTENSION

Art. 202 : A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, le Ministre en charge du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective du travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprend, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et d'autre part, les représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

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

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

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.



### 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 ;



- les conditions d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- les modalités du cautionnement visé au chapitre VIII du présent titre ;
- l'emploi à temps partiel ou réduit de certaines catégories de travailleurs et leurs conditions de rémunération ;
- l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico- sociaux ;
- les conditions particulières du travail durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, entre les travailleurs et les employeurs liés par la convention.

**Art. 205 :** Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inter-régional, régional ou local adoptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions de travail dans les régions ou les localités. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

**Art. 206:** Lorsque les circonstances l'exigent, une convention collective conclue au niveau national pour une branche d'activité déterminée et qui présente des dispositions plus favorables aux travailleurs, peut être rendue obligatoire pour les autres branches ou secteurs d'activités par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail. Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fait pour la durée et les conditions prévues par ladite Convention.

**Art. 207 :** Lorsqu'une même entreprise exerce plusieurs types d'activités soumises à différentes conventions collectives, la convention applicable est celle qui prévoit des dispositions plus favorables aux travailleurs.

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

**Art. 208 :** Lorsque les dispositions d'une convention collective donnée ne répondent plus aux réalités socio- économiques de la branche ou du

secteur d'activité, à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs ou d'employeurs ou de sa propre initiative, le Ministre 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.

#### SECTION IV

##### 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.

#### SECTION 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.

## SECTION VI

### DE L'EXECUTION DE LA CONVENTION

Art. 213 : Les organisations des travailleurs ou d'employeurs liées par une convention collective ou un accord prévu à l'article 210 ci-dessus sont tenues de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution. Elles ne sont garanties de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art. 214 : Les organisations liées par une convention collective du travail, peuvent en leur propre nom, intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre de toutes autres organisations, de leurs propres membres ou de toutes personnes liées par la convention ou accord, et qui en violeraient les engagements contractés.

Art. 215 : Les personnes liées par une convention collective ou à l'accord prévu à l'article 210 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts contre les autres personnes ou groupements liés par la convention ou l'accord et qui violeraient les engagements contractés.

Art. 216 : Les organisations, qui sont liées par une convention collective, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective ou accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la résolution du litige peut présenter pour ses membres.

## CHAPITRE VII

### DU CAUTIONNEMENT

Art. 217 : Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner sans délai et en détail sur le registre d'employeur prévu au présent Code.

Art. 218 : Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans un délai d'un (01) mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre d'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition du service de l'Inspection du Travail et des Lois sociales du ressort.

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

Art. 219 : Le retrait de tout ou partie du cautionnement ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous

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

**Art. 220 :** L'affectation du livret ou du dépôt du cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui 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.



**Art. 226 :** Des arrêtés du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail fixent :

- les salaires minima interprofessionnels garantis et les salaires minima agricoles garantis (SMIG-SMAG) ;
- les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maxima de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et des jeunes filles ne vivant pas en famille ;
- les régions et les catégories de travailleurs pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière des vivres, la valeur maximale de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture notamment par la mise en culture du terrain réservé à cet effet ;
- les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 223 et 224, les modalités de leur attribution et les taux maxima de remboursement.

**Art. 227 :** À défaut de conventions collectives ou dans leur silence des arrêtés du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail fixent :

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

**Art. 228 :** La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne en travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties.

**Art. 229 :** Les taux minima des salaires ainsi que les conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

**Art. 230 :** Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie par des commissions ou des primes et prestations ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis et des dommages-intérêts.



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

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excède pas les douze 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.



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

**Art. 234 :** Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée et certifiée par l'employeur ou son mandataire. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, sauf dérogation autorisée par celui-ci.

**Art. 235 :** Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs au moment du paiement, un bulletin individuel de paye dont la contenance est fixée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris, après avis du Conseil National Permanent du Travail. Mention est faite par l'employeur, du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.

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

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

## SECTION II

### DES PRIVILEGES DE LA CREANCE DE SALAIRE

**Art. 236 :** Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de Travaux Publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

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

**Art. 237 :** La créance des salaires de tout travailleur bénéficiant des dispositions du présent Code est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur pour l'année échue et ce qui est dû de l'année courante. Elle prend rang dans l'ordre des créances privilégiées immédiatement après les frais de justice, les frais funéraires et les frais des dernières maladies.

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 paiement.

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

## DE LA PRESCRIPTION EN MATIERE DE PAIEMENT DE SALAIRE

**Art. 240 :** L'action en paiement de salaire se prescrit par cinq (5) ans pour tous les travailleurs.

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

### CHAPITRE III

#### DES RETENUES SUR SALAIRE

**Art. 241 :** En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions prévues à l'article 226 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur

Toutefois, lorsque le Magistrat ou l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales habite à plus de vingt (20) km, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.

**Art. 242:** Des décrets pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail fixent les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paye excéder les taux fixés par décrets.

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

**Art. 243 :** Les dispositions d'une convention collective, d'un accord collectif d'établissement ou d'un contrat individuel autorisant tous autres

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

## CHAPITRE IV

### DES ECONOMATS

**Art. 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 délivrée 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. 246 :** Un décret pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil National Permanent du Travail détermine les conditions d'ouverture et de fonctionnement des économats.

## TITRE V

### DES CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL

#### CHAPITRE PREMIER

##### DE LA DUREE DU TRAVAIL

**Art. 247 :** Est considéré comme durée du travail, le temps pendant lequel la loi autorise l'employeur à occuper le travailleur.

**Art. 248 :** Dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance, la durée du travail des employés ou ouvriers travaillant à temps à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée ci-dessus ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire.

**Art. 249 :** Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée de travail hebdomadaire est de quarante huit (48) heures. Les heures effectuées au-delà de la quarante huitième (48) heure de travail donnent lieu à une majoration des salaires.

#### CHAPITRE II

##### DU TRAVAIL DE NUIT

**Art. 250 :** Le travail effectué entre vingt deux (22) heures et cinq (5) heures du matin est en toute saison considérée comme travail de nuit.

**Art. 251 :** La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs âgés de moins de dix huit (18) ans ne peut être inférieure à douze (12) heures consécutives.

#### CHAPITRE III

##### DU TRAVAIL DES FEMMES



**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

moment de la suspension du contrat de travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

Toute convention contraire est nulle de plein droit. Aucune erreur de la part du médecin ou de la sage femme dans l'estimation de la date de l'accouchement ne peut empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produit.

**Art. 256 :** Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de reprise, la mère a droit à des repos pour allaitement rémunérés comme temps de travail.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs. A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi - journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat.

**Art. 257 :** 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 fixe la nature des travaux interdits aux femmes.

**Art. 258 :** L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort peut requérir l'examen des femmes par un Médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces.

Cette réquisition est de droit à la demande des intéressées.

## CHAPITRE IV

### DU TRAVAIL ET DES PIRES FORMES DU TRAVAIL DES ENFANTS

#### SECTION 1 : DU TRAVAIL DES ENFANTS

**Art. 259 :** Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées.

**Art. 260 :** L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

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 du 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

présent chapitre qui remplissent les critères de recrutement dans la proportion de cinq pour cent (5%) de l'effectif total de ses salariés.

**Art. 266 :** Toute discrimination à l'égard des candidats à un emploi ou des salariés fondée sur leur handicap physique ou mental est strictement interdite.

**Art. 267 :** Un décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail, crée une Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel des Travailleurs Handicapés.

Cette commission est compétente pour :

- reconnaître la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies à l'article 264 ci-dessus ;
- se prononcer sur l'orientation du travailleur handicapé et les mesures propres à assurer son reclassement ;
- désigner les établissements ou services concourant à l'accueil, à la rééducation et au reclassement professionnel des travailleurs handicapés ;
- apprécier les évolutions constatées dans l'état du travailleur handicapé ;
- se prononcer sur toutes les questions qui lui sont soumises concernant l'emploi et l'information des travailleurs handicapés.

**Art. 268 :** Un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail, du Ministre en charge des Affaires Sociales et du Ministre en charge de la Santé Publique fixe la composition et les modalités de fonctionnement de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel des Travailleurs handicapés.

**Art. 269 :** Le salaire des personnes handicapées ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Toutefois, lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué, des réductions de salaire peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voie réglementaire.

**Art. 270 :** Tout employeur qui recrute des personnes handicapées doit s'efforcer de créer au sein de l'entreprise un accès facile et des conditions propices à l'exécution de leur travail.

**Art. 271 :** En cas de licenciement collectif pour motif économique ou pour toute autre cause, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour préserver les emplois occupés par les travailleurs handicapés.

**Art. 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. 279 :** Lorsque le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, l'employeur est tenu d'afficher à l'avance aux endroits prévus à cet effet, un planning comportant les jours et heures du repos par roulement et les noms des travailleurs soumis à ce régime particulier.

## CHAPITRE VII

### DES CONGES ANNUELS PAYES

**Art. 280 :** Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme d'une coopérative et tout salarié des professions libérales, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

**Art. 281 :** Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

**Art. 282 :** Le droit de jouissance de congé est acquis après une durée d'un (1) an de service effectif. Ce droit se prescrit par deux (2) ans.

Toutefois, par contrat individuel ou convention collective, cette prescription peut être portée à trente (30) mois pour les travailleurs recrutés à plus de cinq cent (500) kilomètres du lieu d'emploi.

**Art. 283 :** Sont assimilées à un (01) mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre (04) semaines ou vingt quatre (24) jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs, les périodes de repos des femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un (01) an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérés comme périodes de travail effectif.

Il en est de même des crédits d'heures d'absence accordés aux représentants du personnel.

Art. 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 du logement.

La durée du congé est augmentée des délais de route pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi.

Dans une limite de dix (10) jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'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



## SECTION UNIQUE

### DES CONGES DE FORMATION DE CADRES ET DE PARTICIPATION AUX ACTIVITES SPORTIVES ET CULTURELLES

- Art. 289 : Dans la limite annuelle de trente (30) jours minima non déductibles de la durée du congé payé, des congés spéciaux non rémunérés peuvent être accordés au travailleur afin de lui permettre, selon les cas :
- de suivre un stage officiel d'éducation sportive ou culturelle ;
  - de représenter la République Centrafricaine dans une compétition sportive ou culturelle nationale ou internationale ;
  - d'assister à des activités syndicales auxquelles il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

- Art. 290 : Les travailleurs désireux de participer aux activités prévues à l'article précédent doivent en faire la demande.

La demande d'un congé spécial est obligatoirement présentée par le travailleur au moins une (01) semaine avant la date de sa prise d'effet.

Elle doit porter le visa du service compétent du Ministère en charge des Sports et de la Culture en ce qui concerne les stages officiels d'éducation sportive, culturelle ou les compétitions sportives ou culturelles nationales internationales et du Ministère en charge du Travail pour les congés syndicaux.

## CHAPITRE IX

### DES VOYAGES ET TRANSPORTS

- Art. 291 : Les frais de voyage du salarié, de son conjoint et des enfants à charge ainsi que les frais de transport et des bagages sont à la charge de l'employeur dans les cas suivants :

- du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- du lieu d'emploi au lieu de sa résidence habituelle, en cas de rupture du contrat de travail qu'elle qu'en soit la cause ;
- du décès du travailleur, de son conjoint, d'un enfant à charge ou de toute autre personne vivant habituellement avec lui ;
- du lieu d'emploi au lieu de recrutement et vice versa en cas de congé.

- Art. 292 : Le travailleur qui a cessé toute activité au sein de l'entreprise et qui est dans l'attente du moyen de transport choisi par l'employeur pour regagner le lieu de sa résidence habituelle, conserve le bénéfice des avantages en nature y compris le logement, s'il y a lieu et a droit à une

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

**Art. 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 occasionné le mode régulier ou habituel.

En cas d'utilisation d'un mode de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée du contrat de travail.

**Art. 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.

# DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL

## CHAPITRE PREMIER

### DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

**Art. 298 :** Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs.

A cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code.

**Art. 299 :** Des conseils régionaux de prévention des risques professionnels peuvent être institués par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique auprès des autorités administratives régionales.

**Art. 300 :** Des arrêtés conjoints du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels, fixent les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux du travail.

Ils précisent dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail doit recourir à la procédure de mise en demeure.

**Art. 301 :** La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit être datée et signée. Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe le délai d'exécution. Ce délai doit être compris entre quatre (04) jours et un (01) mois, sauf cas d'extrême urgence.

**Art. 302 :** Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour l'hygiène, la sécurité et la santé des travailleurs et non définies par les arrêtés prévus à l'article 300, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail y remédie en adressant une mise en demeure à l'employeur.

Les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail.

**Art. 303 :** Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort dresse immédiatement un procès verbal d'infraction dans les formes prévues à l'article 300.

**Art. 304 :** La prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles font l'objet d'une loi spéciale.

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.

Art. 311 : L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition. Tous les frais occasionnés à cet effet sont remboursés par l'employeur.

Art. 312 : 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, fixe les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires soit une infirmerie, une salle de soins, soit une boîte de secours.

### CHAPITRE III

#### DES QUESTIONS DU VIH/SIDA AUX LIEUX DU TRAVAIL

Art. 313 : Les questions du VIH/SIDA doivent être considérées comme un problème lié au travail. Toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs ont l'obligation de :

- participer pleinement à l'élaboration et à la diffusion des normes, directives, politiques et cadres de références éthiques en faveur des programmes de lutte contre le VIH/SIDA ;
- veiller à ce que les travailleurs infectés ou affectés soient protégés contre toutes formes de stigmatisation et de discrimination ;
- encourager et favoriser l'accès des travailleurs aux conseils et tests volontaires, aux traitements et aux programmes d'assistance psycho- sociale sur les lieux du travail.

Art. 314 : Tout dépistage systématique, obligatoire ou sans le consentement éclairé du travailleur, en vue de l'obtention d'emploi ou de promotion est formellement prohibé.

Art. 315 : Tout licenciement de travailleur fondé sur le statut de séropositivité réel ou supposé au VIH/SIDA est nul et de nul effet et ouvre droit à réparation.

Art. 316 : Tout travailleur atteint du VIH/SIDA ou signalé comme tel doit bénéficier de l'égalité de chance et de traitement au même titre que les autres travailleurs.

### TITRE VII

DU MINISTERE DU TRAVAIL,



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 Etrangères, 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 »



Toute violation de ce serment est punie conformément aux dispositions du Code Pénal.

**Art. 321 :** Les Inspecteurs du Travail et des lois sociales doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales ne doivent avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect dans les entreprises ou établissements placés sous leur contrôle.

**Art. 322 :** Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales constatent par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur en matière de travail.

Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

**Art. 323 :** Tout procès-verbal devra être notifié contre décharge dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de constatation de l'infraction par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant légal et ce, à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.

Toutefois, ce délai peut être prorogé de quinze (15) jours supplémentaires si les circonstances l'exigent.

En cas de prorogation de ce délai, l'employeur doit être informé par l'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort.

Un exemplaire du procès-verbal est transmis au Parquet, au Trésor Public, au Ministre en charge du Travail et aux archives de l'Inspection du Travail et des Lois sociales du ressort.

**Art. 324 :** Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales ont le pouvoir de :

- pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale et de les inspecter ; ils doivent prévenir au début de leur inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant légal à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle ;
- requérir si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité ; les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et soumis

aux mêmes sanctions que les Inspecteurs du Travail 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, du 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

peuvent requérir le concours des éléments de la force publique lorsque les circonstances l'exigent.

**Art. 328 :** Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales, les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente, et soumise à l'approbation conjointe du Ministre en charge de la Défense et du Ministre en charge du Travail.

La nomenclature d'établissements ou de ces parties d'établissements est dressée par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge du Travail.

**Art. 329 :** Les dispositions des articles du présent chapitre ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les Officiers de Police Judiciaire.

### CHAPITRE III

#### DES MOYENS DE CONTROLE

**Art. 330 :** Toute personne, qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit, doit au préalable en faire la déclaration à l'Inspection du Travail et des Lois sociales du ressort.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions, les cas de transformation, de cession ou de transfert et fermeture d'entreprise ou d'établissement.

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

date de l'embauche, le nom du précédent employeur, la nature du contrat, la classification professionnelle, l'emploi tenu et un certificat médical, éventuellement le lieu de résidence d'origine et la date d'entrée en République Centrafricaine, s'agissant d'un travailleur étranger.

Tout travailleur quittant l'entreprise doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnant la date de son départ de l'entreprise.

Dans ce dernier cas, un dossier doit néanmoins être ouvert sur demande du travailleur.

Avec le consentement du travailleur, le délégué du personnel peut prendre connaissance du dossier.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail pris, après avis du Conseil National Permanent du Travail, détermine les modalités de ces déclarations, les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration.

**Art. 333 :** Il est remis par l'organisme public de l'emploi une carte de travail à tout travailleur conformément aux dispositions de l'article précédent.

Cette carte, établie d'après les indications portées au dossier, doit mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur.

La photographie de l'intéressé ou, à défaut, tout autre élément d'identification doit, si possible, figurer sur la carte prévue au présent article.

#### CHAPITRE IV

##### DE L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL

**Art. 334 :** Pour l'exécution des tâches imparties à l'Inspection Médicale du Travail, les Médecins Inspecteurs du Travail sont soumis aux mêmes obligations et jouissent des mêmes prérogatives que celles dévolues aux Inspecteurs du Travail et des Lois sociales par les articles 319, 321 et 325 du présent Code.

Cependant, les Médecins Inspecteurs du Travail ne sont habilités ni à dresser des procès verbaux d'infractions, ni à prononcer la mise en demeure.

**Art. 335 :** Les Médecins Inspecteurs du Travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs au lieu de leur travail, et participent à la veille sanitaire des travailleurs. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux du travail.

Les 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.



**Art. 341 :** Les opérations de placement sont effectuées gratuitement par les services ou organismes publics pour les demandeurs d'emploi. Elles peuvent être réalisées par les organismes privés de placement dans les conditions déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail pris, après avis du Conseil National Permanent du Travail.

**Art. 342 :** L'ouverture des bureaux ou offices privés de placement est soumise à l'agrément préalable du Ministre en charge du Travail.

**Art. 343 :** L'organisme public ou privé de l'emploi a pour missions de :

- recueillir et analyser toutes les informations relatives à l'emploi, aux métiers, au chômage et à la formation professionnelle qu'il diffuse auprès des décideurs, planificateurs, opérateurs économiques ou gestionnaires de programmes publics ou privés ;
- recueillir, centraliser et publier les offres et demandes d'emploi ;
- informer et orienter les demandeurs d'emploi et les personnes en activité en matière d'emploi, de carrière et sur les possibilités de promotion ou de reconversion professionnelle ;
- prospecter auprès des employeurs pour connaître leurs besoins en placement, en formation professionnelle ou perfectionnement et leur apporter l'aide et le conseil nécessaires au renforcement des capacités à générer des emplois ;
- aider à l'intégration au secteur moderne des entités économiques évoluant dans le secteur informel ;
- mener des études prospectives et d'évaluation relatives à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- concevoir, financer et suivre l'exécution des projets et programmes liés à la formation professionnelle, au perfectionnement et au développement des activités génératrices d'emplois.

**Art. 344 :** En vue d'assurer le plein emploi de la main-d'œuvre nationale, un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail, réglemente l'embauche des travailleurs de nationalité étrangère.



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

sociales établit un procès verbal de carence qu'il transmet au Tribunal du Travail.

**Art. 350 :** L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales procède à un échange de vues sur l'objet du litige. Il cherche à concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives, les accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail.

**Art. 351 :** L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales établit un procès verbal constatant l'accord ou la non-conciliation. Le procès verbal est approuvé et signé par les parties qui en reçoivent ampliation.

En cas de règlement total, le procès verbal mentionne d'une part, les points sur lesquels l'accord des parties est intervenu et s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de demande et, d'autre part, les chefs de demande dont il a été fait abandon.

Dans ces conditions, le règlement à l'amiable du différend est définitif.

En cas de règlement partiel, le procès verbal constate également les chefs de demande sur lesquels il n'a pu avoir accord des parties.

Aucune mention telle que «divers», «pour solde de tout compte» ou «toutes causes confondues», ne peut être employée à peine de nullité du procès verbal.

En cas de non-conciliation, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales consigne sur procès verbal les motifs de l'échec.

**Art. 352** Le procès verbal de conciliation établi en quatre exemplaires et signé par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales et par les parties est transmis sous huitaine au Président du Tribunal du Travail compétent.

Le procès verbal de conciliation revêtu de la signature et du sceau du Président du Tribunal du Travail est placé au rang des minutes du Tribunal du Travail et vaut titre exécutoire.

**Art. 353 :** En cas de non-conciliation, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales transmet le procès verbal de non-conciliation au Tribunal du Travail dans les conditions prévues au présent titre.

## SECTION II

### DU REGLEMENT DU CONTENTIEUX

**Art 354** Les Tribunaux du Travail connaissent de différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et les employeurs à l'occasion du contrat de travail, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, des accidents de travail et maladies professionnelles, du régime de sécurité sociale.

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 arrêtés 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.



Lorsque la durée du mandat est expirée, les assesseurs titulaires ou suppléants restent en fonction jusqu'à la nomination de nouveaux assesseurs. Ce délai ne doit pas excéder trois (3) mois.

Les assesseurs doivent justifier de la jouissance de leurs droits civils et politiques.

Ne peuvent être nommées assesseurs, les personnes ayant subi les condamnations mentionnées à l'article 25 du présent Code

**Art. 359 :** Tout assesseur qui a gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est convoqué devant le Tribunal du Travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette action appartient au Président du Tribunal du Travail ou au Procureur de la République.

Dans un délai d'un (01) mois, à dater de la convocation, le procès verbal de la séance de comparution est adressé par le Président du Tribunal du Travail au Procureur de la République.

Ce procès verbal est transmis par le Procureur de la République avec son avis au Ministre en charge de la Justice.

Par arrêté motivé du Ministre en charge de la Justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

- la censure ;
- la suspension pour un temps qui ne peut excéder six (6) mois ;
- la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

**Art. 360 :** Les assesseurs prêtent devant le Tribunal du Travail du ressort, le serment suivant :

« Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder les secrets des délibérations ».

Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit.

**Art. 361 :** Les fonctions d'assesseurs des tribunaux sont gratuites.

Toutefois, peuvent être allouées aux assesseurs des indemnités d'audience, de séjour et de déplacement dont le montant, est fixé par arrêté conjoint des Ministres en charge du Travail, de la Justice et des Finances.

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. 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.



Si le défendeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le Tribunal statue sur le mérite de la demande.

**Art. 366 :** Le Président du Tribunal du Travail est habilité à prendre une ordonnance de référé si les circonstances du contentieux l'exigent.

A cet effet, il fait application des dispositions des articles 444 et suivants du Code de procédure civile.

## CHAPITRE II

### DU DIFFEREND COLLECTIF

#### SECTION I

#### DE LA CONCILIATION

**Art. 367 :** Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou au Directeur du Travail lorsque le conflit s'étend sur le ressort de plusieurs Inspections Régionales du Travail, qui les convoque et procède à la conciliation.

Les parties peuvent se substituer par un représentant ayant qualité pour se concilier.

Si une des parties ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou le Directeur du Travail dresse procès verbal.

L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou le Directeur du Travail convoque à nouveau les parties dans les quarante-huit (48) heures.

En cas de carence, il dresse procès-verbal qu'il adresse à la juridiction compétente.

**Art. 368 :** A l'issue de la tentative de conciliation, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales ou le Directeur du Travail établit un procès verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès verbal et en reçoivent ampliation.

L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 352 du présent Code. Il est déposé au greffe du Tribunal du Travail du siège de l'Inspection Régionale du Travail du ressort ou en cas de différend d'étendue territoriale, à celui du Tribunal du Travail de Bangui.

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

des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts notamment d'experts comptables agréés et généralement de toute personne qualifiées susceptible de l'éclairer.

**Art.373 :** Le Conseil d'Arbitrage doit rendre sa sentence dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du dossier, sauf le cas d'impossibilité dont il doit justifier dans la sentence.

La sentence arbitrale doit être motivée et notifiée sans délai aux parties.

Elle est déposée au greffe du Tribunal du Travail compétent.

**Art. 374:** À l'expiration d'un délai de quatre (04) jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 352.

L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressé au greffe de la Cour d'Appel du ressort.

**Art. 375:** L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur la date d'effet, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de la tentative de conciliation.

Les syndicats professionnels peuvent exercer les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale non frappés d'opposition.

Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement insérés au Journal Officiel et affichés dans les bureaux de l'Inspection du Travail du ressort.

Les minutes et accords des sentences sont déposés au greffe du Tribunal du Travail du lieu du différend.

La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

**Art. 376 :** Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

Ce recours est introduit et jugé dans les délais, formes et conditions déterminées par la loi régissant l'organisation et le fonctionnement des Tribunaux Administratifs.



### SECTION III

#### DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT

Art. 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 entamée 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.



La liste des entreprises concernées et les modalités de la mise en œuvre du service minimum sont déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail.

**Art. 382:** Les heures ou les journées de travail perdues pour cause de grève illicite ne donnent pas lieu à rémunération.

**Art. 383 :** Un arrêté du Ministre en charge du Travail, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, réglemente les différentes formes de grève ainsi que leurs effets juridiques notamment en ce qui concerne la grève générale, la grève tournante, la grève perlée, la grève de zèle, la grève bouchon et la grève de solidarité.

**Art. 384 :** Le lock-out est la fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur à l'occasion d'un conflit de travail.

L'employeur ne peut y recourir que lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de remplir son plan de charge.

Le lock-out licite doit être précédé d'un préavis de huit (08) jours ouvrables, adressé aux travailleurs concernés et notifié dans le même délai à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Le lock-out suspend le contrat de travail.

**Art. 385:** Le lock-out illicite donne au travailleur la possibilité de rompre le contrat du fait de l'employeur.

Les heures ou les journées perdues à cette occasion donnent lieu à rémunération.

**Art. 386 :** Sont interdits tout lock-out et toute grève avant l'épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées par la présente réglementation ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou de sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

Le lock-out ou la grève engagée en violation du présent Code peut entraîner :

- pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues ;
- pour les travailleurs, la perte du droit aux indemnités dues et aux dommages-intérêts pour la rupture du contrat ;
- pour les employeurs, par décision des tribunaux de droit commun rendue à la requête du Ministre en charge du Travail, pendant une période minimum de deux (02) ans, l'inéligibilité aux fonctions des

membres des chambres de commerce, l'interdiction de participer, sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'Etat, des circonscriptions administratives ou des communes.

La grève déclenchée après formation de l'opposition à la sentence arbitrale n'entraîne pas 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, 178, 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<sup>er</sup> 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

et, d'une manière générale, de remplir les obligations imposées par contrat ;

- tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui porte sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui fait sciemment usage de ces attestations.

**Art. 391:** Nonobstant les dispositions du Code pénal, est punie d'un emprisonnement d'un (01) an et d'une amende de 2.500.000 à 5.000.000 de francs CFA ou l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'oppose à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs du Travail et des Lois sociales, aux Médecins Inspecteurs du Travail et aux Contrôleurs du Travail.

Il en est de même des usurpateurs de ces fonctions.

**Art. 392 :** Des peines d'emprisonnement d'un (01) mois à six (06) mois peuvent, en outre, être requises en cas de récidive dans les cas d'infractions aux dispositions des articles 120, 130, 231, 241, 251, 252, 259, 273, 281, 282, 283, 286, 288, 305 du présent Code.

L'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de récidive et chaque fois que l'auteur des infractions visées à l'article 390 ci-dessus est l'un des membres chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat.

**Art. 393 :** Est puni d'une amende de 500.000 à 5.000.000F CFA ou à une peine d'emprisonnement de un (1) an à cinq (5) ans ferme ou à l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura recruté ou aura tenté de recruter à l'une quelconque de ces pires formes de travail des enfants.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

**Art. 394 :** Les chefs d'entreprises ou d'établissements sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

## TITRE X

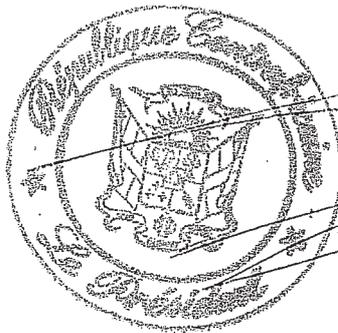
### DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**Art. 395 :** Les dispositions du présent code sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Code, ses décrets ou arrêtés pris pour son application, sera modifiée dans un délai de six (6) mois à compter de la date de sa publication.

- Art. 396 : Les conventions collectives et accords d'établissement signés antérieurement au présent Code restent en vigueur en 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 28 JAN 2009



**LE GENERAL D'ARMEE**  
**François BOZIZE**