

Décret 68-012 1968-01-22 PR/MTJS/DTMOPS

Décret fixant les formes et modalités du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

Texte en vigueur

Table des matières

- Titre 1 : Le contrat de travail. Modalités d'établissement du contrat.
- Titre 2 : Engagement à l'essai.
- Titre 3 : Dispositions transitoires et finales.

Article 1 : Tout contrat de travail devant être exécuté dans la République du Tchad est conclu dans les formes et établi suivant les modalités qu'il convient aux parties d'adopter. Toutefois, par application de l'article 81 du code du travail et de la prévoyance sociale, tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois, ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, ou concernant un travailleur de nationalité étrangère, sera obligatoirement conclu ou renouvelé selon les modalités prévues au présent décret, de plein droit.

Titre 1 : Le contrat de travail. Modalités d'établissement du contrat.

Article 2 : Tout contrat de travail établi en application des dispositions de l'article 1, alinéa 2 est obligatoirement constaté par écrit devant l'office national de la main-d'œuvre. Cette constatation peut être effectuée par la communication audit office national de la main-d'œuvre, d'un exemplaire du contrat projeté. L'employeur peut être représenté par un mandataire de son choix dûment habilité à cet effet.

Article 3 : La conclusion du contrat exigé au 2° alinéa de l'article 1 ci dessus, est subordonné à l'examen du travailleur par un médecin désigné par l'employeur qui délivre un certificat médical destiné à être joint à l'original du contrat. Le travailleur conserve le droit de solliciter à ses frais une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 4 : Le certificat médical doit être spécifié que le travailleur engagé possède une constitution suffisamment robuste pour lui permettre d'exécuter le travail pour lequel il s'engage et qu'il ne présente, au moment de la visite, aucun symptôme de maladie contagieuse cliniquement décelable. Les frais nécessités par cet examen sont à la charge de l'employeur qui a la faculté de demander une visite plus complète, susceptible de comporter un examen clinique détaillé, ainsi que, éventuellement une exploration radiologique et des examens de laboratoire. Toutefois, le candidat à l'engagement à la fonction publique suivra la procédure en vigueur en ce qui concerne la production d'un certificat médical.

Article 5 : Dans les cas où il n'existe pas de médecin à proximité du lieu d'embauchage, le contrat peut être conclu aux risques de l'employeur mais ce dernier reste soumis à l'obligation de faire subir au travailleur, la visite médicale dans les conditions prévues par les articles 3 et 4, au plus tard dans les quinze jours de son arrivée au lieu même de l'emploi. Le certificat médical est alors adressé par lettre recommandée à l'office national de la main-d'œuvre. Le contrat ne peut être considéré comme définitif que lorsque le travailleur a été médicalement reconnu apte au travail pour lequel il a été embauché.

Article 6 : L'office national de la main-d'œuvre s'assure si l'identité du travailleur est exacte et qu'il est libre de tout engagement. Il recueille s'il y a lieu, l'avis de l'inspection du travail du lieu d'emploi sur les conditions consenties.

Article 7 : L'Office National de la main-d'œuvre constate que les termes du contrat sont conformes aux prescriptions légales ou réglementaires ainsi qu'aux Conventions Collectives en vigueur. Lecture et traduction du contrat sont alors données, s'il ya lieu, au travailleur ; celui-ci est en outre invité à préciser qu'il en a bien compris les stipulations et que son accord est librement consenti.

Article 8 : Le contrat accepté et signé par les parties – tout contractant incapable de signer devant y apposer ses empreintes digitales – est enregistré séance tenante sur un registre spécial comportant pour une même durée, une suite ininterrompue de numéros affectés aux contrats de travail dans leur ordre d'inscription. Ce registre est tenu à l'office national de la main-d'œuvre. L'enregistrement consiste en la mention portée sur ledit registre en

regard du numéro d'ordre normalement attribué au contrat, des noms, prénoms, surnom, filiation, lieu de naissance, lieu d'embauchage du travailleur, de la date et de la durée de l'engagement, du nom de l'employeur, de la nature du travail pour lequel le travailleur a contracté, des avantages en espèces et en nature qui lui consentis.

Article 9 : Le contrat est dressé en quatre exemplaires. L'office national de la main-d'œuvre vise l'original en y portant la date et le numéro d'enregistrement ; les autres exemplaires complétées par la mention du visa et de l'enregistrement sont certifiées conformes. L'original est déposé aux archives de l'office national de la main-d'œuvre. Un exemplaire est remis à l'employeur ou à son mandataire, un second au travailleur. Un autre exemplaire est transmis à l'inspection du travail du lieu d'emploi.

Article 10 : Il peut n'être dressé qu'un seul contrat pour tous les travailleurs engagés en même temps, pour une même entreprise, aux mêmes conditions, chaque travailleur restant individuellement lié à l'employeur. Une copie certifiée conforme dudit contrat est remise à chaque travailleur.

Article 11 : La demande du visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit. Le refus du visa doit être motivé. Si l'omission de visa est due au fait de l'employeur, le travailleur a le droit de faire constater la nullité en tout ou partie du contrat et peut, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts. Le rapatriement est dans les cas, supporté par l'employeur et être effectué dans les conditions identiques à celles du voyage aller. Si l'office national de la main-d'œuvre n'a pas fait connaître sa décision dans les quinze jours qui suivent la réception du contrat et des pièces justificatives, le visa est réputé avoir été accordé.

Dans ce cas, l'employeur remet lui-même un exemplaire du contrat de travail au travailleur avec mention de défaut de visa.

Article 12 : Le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

1. Nom, prénoms, ou raison sociale, nationalité, profession et domicile de l'employeur et, dans le cas échéant, nom du mandataire habilité avec mention de son adresse.
2. Nom, Prénoms, surnom, filiation, résidence habituelle, nationalité, lieu de naissance, date de naissance ou à défaut, âge approximatif du travailleur ainsi que sa profession. Si le travailleur est marié, le contrat doit également mentionner les noms et prénoms de son épouse et de chacun de ses enfants mineurs, légalement à charge, ainsi que leur âge.
3. Lieu d'exécution et nature du travail à fournir.
4. Durée de l'engagement et date à partir de laquelle il aura effet.
5. Durée du préavis.
6. Classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle et montant du salaire, qui ne saurait en aucun cas *interdiction* être moins élevé que le salaire minimum déterminé, pour la catégorie et la profession par les textes en vigueur, ou, éventuellement, par la convention collective du lieu d'emploi, pour la profession considérée.
7. Durée du congé et, le cas échéant, lieu de rapatriement avec indication :
 - a. du lieu de provenance d'où le travailleur se rend aux frais de l'employeur au lieu de l'emploi.
 - b. du lieu où le travailleur a le droit de se rendre en congé réglementaire et d'être rapatrié en fin de contrat aux frais de l'employeur.

Article 13 : Quand il y a lieu, le contrat contient les dispositions suivantes :

1. Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, la nature de la ration qui lui sera fournie ainsi que la quantité de chaque élément constitutif.
2. Les conditions de logement, dans le cas où l'employeur est tenu de le fournir ou, le cas échéant, le montant de l'indemnité représentative allouée à ce titre ;
3. Les avantages éventuellement prévus en matière vestimentaire et d'équipement au travailleur et à sa famille ;
4. Les avantages également accordés au travailleur lors de l'engagement et les modalités convenues pour le remboursement de ces sommes ;
5. Les modalités d'exécution des dispositions légales concernant les voyages et transports ;
6. Les modalités de constitution du cautionnement visés aux articles 133 et suivants du code du travail et de la prévoyance sociale ;
7. Les modalités d'exécution de l'engagement à l'essai dans les conditions prévues à l'article 83 du Code et au titre II du présent décret.

Article 14 : Le contrat peut contenir également, sans que cette énumération soit limitative, les dispositions facultatives, suivantes :

1. Les modalités d'exécution et le taux des heures supplémentaires du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
2. L'attribution et le taux des primes et indemnités diverses : licenciement, ancienneté, assiduité...
3. Les cotisations à des caisses de retraites et avantages familiaux ;
4. Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais médicaux, pharmaceutiques et chirurgicaux survenus pendant la durée du contrat et de l'indemnité journalière afférente à la période de maladie.

Article 15 : D'une manière générale, toute clause du contrat doit être conforme aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur et réserver au travailleur une situation au moins égale à celle qui lui est faite par les textes et éventuellement la Convention Collective en vigueur au lieu de l'emploi.

Article 16 : Nul contrat ne peut être réduit ou prorogé au-delà d'une limite de six mois sans un accord écrit des parties soumis pour visa à l'office national de la main d'œuvre.

Titre 2 : Engagement à l'essai.

Article 17 : L'engagement à l'essai est soumis aux dispositions des articles 83 et 104 du code du travail.

Article 18 : L'essai ne se présume point. Il doit être expressément stipulé au contrat écrit qui doit préciser sa durée et, éventuellement celle du préavis que les parties ont convenu de respecter en cas de rupture avant l'expiration de la durée de l'essai. La durée normale de l'essai est en principe égale à celle du préavis ; cette prescription est obligatoire en ce qui concerne les travailleurs sans spécialité.

Article 19 : Le renouvellement de la période d'essai ne peut être décidé que d'accord parties. S'il fait l'objet d'une clause expresse du contrat, l'employeur ne peut en user que sous réserve d'en aviser l'intéressé avant l'expiration de la période d'essai normale.

Article 20 : Pour les travailleurs non visés à l'alinéa deuxième de l'article premier du présent décret, et lorsque la période d'essai stipulée (y compris le renouvellement) est supérieure à quinze jours,

Article 21 : La durée de l'engagement à l'essai est calculée à terme fixe de quantième à quantième.

Article 22 : Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits et avantages du travailleur, attachés à la durée du service dans l'établissement.

Article 23 : Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être rémunéré aux taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

Titre 3 : Dispositions transitoires et finales.

Article 24 : Les contrats conclus conformément aux dispositions réglementaires antérieurement en vigueur, s'ils arrivent à terme dans les six mois de la date de publication du présent décret, demeureront en l'état, sans préjudice de l'application de l'article 294 du code du travail.

Toutefois, en cas de prorogation ou de renouvellement, ils seront soumis aux nouvelles règles d'établissement et de forme telles qu'elles sont prévues au présent texte.

Article 25 : Les contrats en cours venant à échéance postérieurement au délai de six mois, à compter de la date de publication du présent décret devront être repris pour être établis conformément aux dispositions de ce texte et ce avant l'expiration de ce délai de six mois.

Ces nouveaux contrats seront soumis au visa de l'office national de la main d'œuvre, suivant les formalités prévues aux articles 7, 8 et 9 du présent décret.

Article 26 : L'arrêté général susvisé n°4096 du 26 décembre 1953 est abrogé.

Article 27 : Les infractions aux dispositions du présent décret seront punies conformément aux dispositions de l'article 281 du code du travail, à savoir d'une amende de 600 à 6000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 2400 à 18000 francs. L'amende sera payée autant de fois qu'il y aura de travailleurs employés dans des

conditions contraires aux prescriptions ci-dessus, sans que cependant le montant de l'amende puisse excéder cinquante fois le taux maxima prévu ci-dessus.

Article 28 : Le ministre chargé du travail et de la prévoyance sociale et le ministre de la justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié et communiqué partout où besoin sera.

Signature : le 22 janvier 1968

Version 1

Date de début : 22 janvier 1968

Origine : Banque Tchadienne de Données Juridiques

Émetteur : TCHAD

Étendue : Nationale

Nombre d'articles : 28

Historique :

- en vigueur — Décret 68-012 1968-01-22 PR/MTJS/DTMOPSDécret fixant les formes et modalités du contrat de travail et de l'engagement à l'essai. — JORT 1er février 1968 p 44-46

Texte répertorié dans les domaines :

- LSOC Droit du travail, sécurité sociale, éducation, etc.
 - DROIT DU TRAVAIL
 - Contrat de travail
- LSOC Droit du travail, sécurité sociale, éducation, etc.
 - DROIT DU TRAVAIL
 - Engagement à l'essai