

Jacques SEREBBONA

936/91

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU
TRAVAIL, DE LA SECURITE SOCIALE ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unité - Dignité - Travail

C A B I N E T

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DIRECTION DES ETUDES ET DES RELATIONS
EXTERIEURES

SERVICE DES ETUDES ET REFORMES

A R R E T E

Déterminant les conditions
Générales du travail et les
les classifications et les
salaires de base des travailleurs
en l'absence des conventions
collectives

N° 004 / MFPTSSFP/CAB/DGTEFP/DERE/SER.-

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU
TRAVAIL, DE LA SECURITE SOCIALE ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

- VU la constitution du 28 novembre 1986, modifiée par les lois
constitutionnelles n°s 91.001 et 91.003, 91.004 des 8 mars et 4
juillet 1991 ;
- VU la loi n° 61/221 du 2 juin 1961 instituant le Code du Travail
de la République Centrafricaine ;
- VU le Décret n° 91.076 du 15 mars 1991 portant nomination du Premier
Ministre, Chef du Gouvernement ;
- VU le Décret n° 91.080 du 20 mars 1991 portant nomination des
Membres du Gouvernement ;
- VU le Décret n° 87.070 du 20 mars 1987 portant réorganisation et
fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique,
du Travail, de la Sécurité Sociale et de la Formation Professionnelle ;
- VU le Décret n° 91.190 du 12 juillet 1991 portant relèvement du
SMIG et du SMAG ;
- VU la décision n° 004/MFPTSSFP/CAB du 24 juin 1991, instituant
comité ad hoc, chargé de la révision du SMIG et du SMAG ;
- VU le Procès-Verbal des travaux dudit comité ad hoc en sa séance
du

A R R E T E

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1er : Les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives sont régis par les dispositions du présent arrêté.

Art. 2 : ENGAGEMENT

L'engagement est établi conformément aux dispositions en vigueur.

L'employeur pourra à ses frais, faire procéder avant le recrutement à un examen médical du Travailleur. L'embauche définitive doit toujours être constatée par l'établissement d'une lettre d'engagement indiquant l'identité du travailleur, la date de l'embauche, la classification professionnelle et le salaire de base.

Art. 3 : ESSAI - PERIODE D'ESSAI

L'engagement définitif du travailleur doit être précédé d'une période d'essai, notifiée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur. Pendant cette période, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis. La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article 38 du Code du Travail est ainsi fixée :

- 8 jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la journée et à la tâche,

- 1 mois pour les travailleurs payés au mois,

- 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés,

- 3 mois pour les cadres et assimilés. La période d'essai est renouvelable une seule fois.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

- 5 jours au moins avant la fin de la période d'essai, lorsqu'elle est de 1 mois,

- 15 jours au moins avant la fin de la période d'essai, lorsqu'elle est de 3 mois.

Art. 4 : LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les classifications du personnel sont fixées comme suit :

1. CLASSIFICATION DU PERSONNEL EMPLOYE

PREMIERE CATEGORIE : MANOEUVRE DEBUTANT

Travailleur auquel sont confiés des travaux et des besognes ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

DEUXIEME CATEGORIE :

Auxiliaire de bureau, chargé des travaux exigeant quelques connaissances spécialisés notamment :

- Personnel de nettoyage, gardien concierge, gardien ou geilleur de nuit ou de jour, surveillants aux portes, planton cycliste, garçon de course, manoeuvre, aide-vendeur.

TROISIEME CATEGORIE : Employé de bureau débutant sans spécialité, sachant lire, écrire et compter, chargé des travaux élémentaires notamment :

Echelon A : Garçon de bureau, employé aux écritures, classé archiviste, téléphoniste, gardien téléphoniste.

Echelon B : Même définition, mais effectuant en outre des travaux de chiffage simple et de tenue de fiches (aide-magasinier, aide-transitaire, commis en douane débutant) vendeur auxiliaire.

QUATRIEME CATEGORIE : Employé de bureau ne possédant pas encore une qualification complète, mais ayant déjà quelques techniques et pourvu d'une instruction élémentaire correspondant au niveau du certificat d'Etudes, ou justifiée par un examen probatoire équivalent notamment :

Dactylographe débutant, téléphoniste standardiste, employé de comptabilité, magasinier, gérant de boutique.

CINQUIEME CATEGORIE : Employé de bureau ayant une technique suffisante de son emploi et possédant une certaine pratique notamment :

Correspondancier, dactylographe 1er degré, infirmier, aide-comptable, teneur de livre 1er degré, pointeur, caissier auxiliaire,

SIXIEME CATEGORIE : Employé qualifié dans sa spécialité, répondant aux définitions de la cinquième catégorie, muni d'un CAP ou possédant une formation générale et une expérience justifiée éventuellement par des travaux de sa spécialité sous la surveillance d'un sous-officier ou d'un chef de service ou de Bureau notamment :

.../...

- Employé aux expéditions et aux arrivages, caissier, dactylographe de 48 mots-minute, infirmier breveté, aide-comptable qualifié de 2e degré, magasinier principal, sténo-dactylographe débutant.

SEPTIEME CATEGORIE : Employé très qualifié dans sa spécialité répondant aux définitions de la sixième catégorie, muni d'un CAP possédant une formation générale et d'une expérience justifiée par un examen probatoire et lui permettant d'exécuter parfaitement tous travaux de sa spécialité, sous la surveillance d'un sous-chef de bureau notamment : aide-comptable, sténo-dactylographe 2e degré, sténotypiste.

II - CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIER

PREMIERE CATEGORIE : Manoeuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des besognes ne nécessitant pas de connaissances particulières notamment :

- Manoeuvre d'exploitations agricoles et forestière, et..

DEUXIEME CATEGORIE : Manoeuvre ayant acquis une certaine pratique dans son emploi et sa spécialité :

1er Echelon : Travailleur exerçant un emploi lui donnant la possibilité où le préparant à devenir aide-ouvrier,

2e Echelon : Aide-ouvrier : Travailleur exerçant un emploi nécessitant une certaine fonction préalable, acquise par l'apprentissage ou la pratique du métier, ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers spécialisés,

- Chef manoeuvre ou chef d'équipe ayant sous ses ordres une équipe de manoeuvres (capita)

TROISIEME CATEGORIE : Ouvrier spécialisé

1er Echelon : Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

2e Echelon : Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé de 1er échelon mais plus confirmé dans le métier.

Quatrième catégorie : Ouvrier professionnel

- Ouvrier exécutant les travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles.

CINQUIEME CATEGORIE : Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel de la 4e catégorie, mais plus confirmé de le métier.

SIXIEME CATEGORIE : Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant habituellement des travaux de haute valeur professionnelle notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

II - AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIEN ET ASSIMILES

Les tâches des travailleurs classés dans ce groupe consistent à interpréter les spécifications et les ordres de fabrication ; à organiser la séquence des opérations et utilisation de l'équipement ; à évaluer les besoins de la Main d'Ouvre, à distribuer le travail, à analyser et résoudre les problèmes techniques qui échappent à la compétence de leurs subordonnés, à coordonner l'activité de leur unité avec celle des autres unités de l'entreprise, à faire des recommandations ou à prendre eux-mêmes des décisions pour traiter les questions du personnel.

1 : Travailleurs exerçant des travaux de la plus haute qualification professionnelle, y compris tous les travaux d'art et de haute valeur technique de la profession.

2 : Agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

2 B : Même définition que M 2 A, mais ayant plus de deux ans d'ancienneté dans son échelon.

3 A : Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur. Il assure le respect des temps et la discipline des travailleurs sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

3 B : Même définition que M 3 mais ayant plus de quatre ans d'ancienneté dans son échelon.

4 : Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs. Il a des fonctions de chef d'équipes de professions différentes ou non sous ses ordres dont il coordonne les travaux. Dans les entreprises importantes, il peut n'avoir sous ses ordres que des ouvriers professionnels ou spécialisés d'une même catégorie.

5 : Agent de maîtrise généralement sous les ordres d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de son employeur ou de son représentant.

6 : Collectif répondant à la définition du M 5 ayant des responsabilités plus étendues découlant de l'importance de l'entreprise.

7 : Chef de Service de moyenne importance.

IV - CADRES, INGENIEURS ET ASSIMILES

Sont classés dans ce groupe les collaborateurs dont les fonctions consistent :

- à élaborer et à déterminer dans le cadre des pouvoirs qui leurs sont délégués par un comité de direction ou un Conseil d'Administration, ou par un acte officiel, la politique générale, et le programme de l'entreprise ou de l'organisation à déterminer les méthodes permettant d'atteindre les objectifs du programme, à contrôler et à coordonner les activités des différents services fonctionnels de l'entreprise ou de l'organisation : à mener elles-mêmes ou à diriger des négociations pour le compte de l'entreprise, à approuver les nominations des membres du personnel supérieur.

Ils doivent répondre aux conditions suivantes :

1°) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente.

2°) Occuper dans l'entreprise un des emplois définis ci-après. Les emplois comportant généralement des pouvoirs de décisions ou de commandement ou des responsabilités équivalentes :

- C 1 : Chef d'un service important ayant la responsabilité complète de son service, pouvant avoir sous ses ordres plusieurs Chefs de Section ou de Bureau et possédant des connaissances approfondies de la profession et Secrétariat de Direction confirmé.
- C 2 : Sous-Directeur d'entreprise, les directeurs techniques commercial et administratif, le comptable et le fondé de pouvoir.
- C 3 : Directeur, Chef d'entreprise, sous-Directeur Général et Inspecteur, Expert comptable ou Chef Comptable et Assimilés.
- C 4 : Directeur Général, Inspecteur Général et Agent Général d'Entreprise important ayant autorité sur les agents de Direction de catégorie inférieure.

Art. 5 : Les salaires de base des catégories déterminées à l'article précédent du présent arrêté sont fixés ainsi qu'il suit pour une durée mensuelle de travail de 173 h 4/3 en ce qui concerne les professionnels et à la durée hebdomadaire de 40 heures et pour une durée hebdomadaire de 48 heures en ce qui concerne les professionnels agricoles.

.../...

~ 7 :
PERSONNEL EMPLOYE

SMIG au 1. 07.1991

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	! ANCIEN/SMIG ! au 1er.05.1980	! NOUVEAU SMIG ! au 1er.07.1991
1ère catégorie	! 13.000	! 18.850 F/mois
2e catégorie	! 13.801	! 19.735 F
3e catégorie A	! 14.307	! 20.173 F
3e catégorie B	! 14.542	! 20.804 F
4e catégorie	! 16.499	! 22.933 F
5e catégorie	! 19.331	! 26.485 F
6e catégorie	! 25.910	! 34.978 F
7e catégorie	! 34.810	! 46.287 F

PERSONNEL OUVRIER

CATEGORIE	! SALAIRE HORAIRE ! AU 1ER.05.1980	! SALAIRE HORAIRE ! au 1.07.1991	! SALAIRE MENSUEL ! au 1.07.1991
1ère catég! 75 F/Heure	! 108,75 F/Heure	!	18.850
2e Cat. A ! 79 F/Heure	! 112	!	19.581
2e Cat. B ! 86 F/h	! 122,98	!	21.318
3e Cat. A ! 95 F/h	! 133,95	!	23.218
3e Caté B ! 99 F/h	! 139,59	!	24.195
4e Cat. A ! 114 F/h	! 158,45	!	27.466
4e Cat. B ! 139 F/h	! 193,21	!	33.489
5e Cat. ! 149 F/h	! 204,13	!	35.381
6e Cat. ! 194 F/h	! 261,09	!	45.395
7e Cat. ! 232 F/h	! 308,56	!	53.483

.../...

67 m

8 ..

AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	ANCIEN SMIG au 1er.05.1980	NOUVEAU SMIG au 1er.07.1991
M 1	36.553	49.346
M 2 A	45.691	54.829
M 2 B	56.200	67.440
M 3 A	68.002	81.602
M 3 B	80.922	97.106
M 4	94.679	113.615
M 5	108.880	130.656
M 6	123.034	147.641
M 7	136.692	164.030

C A D R E S

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	ANCIEN SMIG au 1er.05.1980	NOUVEAU SMIG au 1.07.1991
C 1 <i>BAC</i>	153.487	168.836
C 2 <i>DEUG/DUT</i>	184.185	202.593
C 3 <i>Licence</i>	237.600	261.360
C 4 <i>Maitrise</i>	297.000	326.700

PERSONNEL OUVRIER DES ENTREPRISES
AGRICOLES

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	SMAG AU 1.05.1980	SMAG AU 1.07.1991
1ère catégorie	200	300
2e catégorie A	223	330
2e catégorie B	233	340
3e catégorie A	276	397
3e catégorie B	285	405
4e catégorie A	339	475
4e catégorie B	420	580
5e catégorie	492	659
6e catégorie	632	847

.../...

. 9 . AGENTE DE MAITRISE ET ASSIMILES

CATEGORIE PROFESSIONNELLE		! SMAG AU 1.05.1980 !		! SMAG AU 1.07.91	
M 1	!	27.700	!	34.625	
M 2 A	!	34.374	!	42.968	
M 2 B	!	42.280	!	52.850	
M 3 A	!	51.159	!	63.949	
M 3 B	!	60.879	!	76.099	
M 4	!	71.228	!	89.035	
M 5	!	81.912	!	102.390	
M 6	!	92.560	!	115.700	
M 7	!	102.830	!	128.538	

C A D R E S

CATEGORIE PROFESSIONNELLE		! S M A G AU 1.05.80 !		! S M A G AU 1.07.91	
C 1	<i>RAC</i>	130.718	(25)	!	163.397
C 2	<i>DEUG/DUT</i>	144.862	(20)	!	173.834
C 3	<i>Licence</i>	186.873	(15)	!	214.903
C 4	<i>Maitrise +</i>	233.591	(10)	!	256.950

Art. 6 : PREAVIS

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin en prévenant l'autre partie par écrit, un certain délai à l'avance.

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

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture du contrat devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant des avantages en espèces et en nature correspondant à la rémunération et aux avantages.

.../...

La durée de préavis est fixée comme suit :

1°) Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la semaine, à la journée, à la tâche, aux pièces, à la quinzaine quelle que soit la périodicité des paiements.

a) huit jours ouvrables pour les travailleurs ayant moins de 5 ans de présence dans l'entreprise,

b) quinze (15) jours ouvrables pour les travailleurs ayant de 5 à 10 ans de présence,

c) Vingt et un (21) jours ouvrables pour les travailleurs ayant de 10 à 15 ans de présence,

d) un (1) mois pour les travailleurs ayant plus de 15 ans de présence et au delà

2°) A un (1) mois pour les employés et ouvriers engagés et payés au mois quelque soit le temps de service.,

3°) a) A deux (2) mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et assimilés,

b) à trois (3) pour les cadres, ingénieurs et assimilés quels que soient le temps de service et la périodicité de paiement.

Art. 7 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie 15 jours ouvrables avant le départ en congé et 15 jours après le retour de congé.

En cas d'inobservation de cette clause l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article 6 ci-dessus sera doublée. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Art. 8 : PROMOTION - MUTATION - INTERIM

Pour pourvoir les emplois vacants ou à créer, l'employeur après consultation des Délégués du Personnel, fera appel de préférence aux travailleurs en service dans son entreprise et désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à une période d'essai conformément à l'article 3 de cet arrêté, ou à un examen professionnel. Au cas où l'essai ou le résultat de l'examen professionnel ne s'avèrerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une retrogradation.

Art. 9 : MUTATIONS

Les travailleurs des deux sexes sont susceptibles de mutation provisoire dans une catégorie inférieure ou supérieure

- a) Mutation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure :

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'exédera pas 6 mois.

- b) Mutation dans une localité différente de celle de lieu de travail habituel.

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les contrats d'engagement aucun travailleur ne peut être muté dans un autre établissement de l'Employeur situé hors lieu de son travail habituel, sans son consentement.

Le travailleur ainsi muté, a droit dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, notamment :

1°) Le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur,

2°) Le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions prévues par la législation ou la réglementation en la matière.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

Art. 10 ; INTERIM DANS UNE CATEGORIE SUPERIEURE

Le fait pour un travailleur d'assurer provisoirement par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois la durée de l'intérim ne peut excéder :

- 1 mois les ouvriers spécialisés et professionnels et employés,
- 2 mois pour les agents de maîtrises
- 3 mois pour les cadres et assimilés sauf dans le cas de maladie ou accident survenu au titulaire de l'emploi ou du remplacement de ce dernier pour la durée de congé.

Passé ce délai et sauf le cas ci-dessus, le travailleur doit être reclassé d'office dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit après la période précisée ci-dessus une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie correspondant au nouvel emploi qu'il occupe.

Art. 11 : Les licenciements collectifs

Les licenciements collectifs ne peuvent être opérés que selon la procédure instituée par la législation en vigueur.

Art. 12 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant au moins trois ans de présence chez le même employeur, aura droit sauf cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et fixée comme suit :

- pour une ancienneté de 3 à 5 ans : 1/2 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 5 à 7 ans : 1 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 7 à 10 ans : 2 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 10 à 15 ans : 3 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 15 à 20 ans : 4 mois de salaire,

Au delà de 20 ans : 6 mois de salaire.

Art. 13 : INDEMNITE POUR LE DEPART A LA RETRAITE

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de services rendus sera versée par l'employeur au travailleur. Cette indemnité est calculée sur les mêmes base et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixée à l'article 12 ci-dessus.

Art. 14 : DECES DU TRAVAILLEUR

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droits.

Si le travailleur comptait au jour du décès, trois années de présence chez le même employeur, celui-ci est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenu au travailleur en cas de rupture du contrat.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais, le transfert des dépouilles du défunt au lieu de sa résidence habituelle à condition que les ayants-droit en fasse la demande dans un délai de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des bestes mortels.

Art. 15 : DE LA DUREE DE TRAVAIL - RECUPERATION - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Art. 16 : INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

En cas d'interruption collective du travail résultant soit des causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui sur l'ordre de son employeur s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Art. 17 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures acceptées au delà de la durée légale par semaine du travail donnent lieu à une majoration du salaire réel calculée comme suit :

- 20 % de majoration pour les heures effectuées,
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au delà de la 48ème heure,
- 60 % de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés seront majorées de :

- 60 % du taux horaire pendant le jour,
- 100 % du taux horaire pendant la nuit.

SECTEUR AGRICOLE

Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée légale du travail est de 48 heures par semaine. Les heures effectuées au delà de cette durée légale donneront lieu à une majoration de salaire calculée comme suit :

- 20 % de majoration pour les heures effectuées de la 49ème heure à la 56ème heure,
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au delà de la 56ème heure,

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés seront majorées au taux horaire de 60 %.

Art. 18 : REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est obligatoire.

Il doit être donné en principe le dimanche et avoir une durée minimum de 24 heures.

Art. 19 : CONGE

Le congé est acquis après une durée de service effectif de 12 mois. Avec l'accord des parties, il peut se cumuler sur deux ans.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat, une indemnité proportionnelle au temps de service sera accordée à la place du congé. En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité quelconque.

Art. 20 : LE CONGE SUPPLEMENTAIRE

La durée de congé est augmentée d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de trois ans de service dans l'entreprise.

Art. 21 : ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Le travailleur ne peut s'absenter sans autorisation ou justification. Toute absence non autorisée ni justifiée pendant 72 heures est considérée comme abandon de poste justifiant la rupture du contrat sans indemnité ni préavis.

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de 15 jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur et sur justification légale ou administrative ultérieure, dans les cas suivants :

- mariage du travailleur..... 3 jours,
- mariage d'un enfant, soeur ou frère 1 jour
- décès d'un conjoint, ascendant, ou descendant en ligne directe..... 4 jours,
- décès d'un beau frère ou d'une belle-soeur 2 j.
- naissance d'un enfant du travailleur 2 j.
- baptême d'un enfant du travailleur..... 1 j.

22 : PRIME D'ANCIENNETÉ

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit cinq années de présence effective dans l'entreprise.

Elle est fixée comme suit :

5 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur après 5 ans de présence effective; et avec une progression de 1 % par année de présence en sus, jusqu'à la 25e année incluse.

23 : FRAIS DE TRANSPORT

Le travailleur recruté hors de lieu d'emploi ou déplacé de ce lieu par l'employeur durant la période d'exécution du contrat a droit à la gratuité du voyage y compris sa famille.

24 : AVANTAGES ACQUIS

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieures à ceux que leur reconnaît le présent arrêté.

24 : PRESTATIONS FAMILIALES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

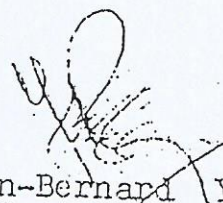
Les employeurs sont tenus de déclarer à l'office centrafricain de sécurité sociale, les engagements définitifs du personnel et de se conformer en la réglementation en la matière.

Le présent arrêté qui prend effet à compter du 1er juillet 1991, annule les arrêtés n° 007 du 27 février 1979 et n° 10 du 27 septembre 1982.

Publié au Journal Officiel de la République centrafricaine.

Il sera enregistré, publié au journal officiel et communiqué partout où besoin sera.

Fait à Bangui, le 24 septembre 1991



Christian-Bernard YAMALE