

DECRET N° 93/572/PM DU 15 JUIL. 1993
relatif aux entreprises de travail temporaire.

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

- VU la Constitution ;
- VU la loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 26, alinéa (7) ;
- VU le décret n° 92/245 du 26 Novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modificatifs subséquents ;
- VU Le décret n° 92/089 du 4 Mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre ;
- VU le décret n° 92/244 du 25 Novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Sur avis de la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30 mars 1993 ;

D E C R E T :

ARTICLE 1er. - Le présent décret fixe :

- les modalités d'ouverture d'une entreprise de travail temporaire, ci-après désignée "l'Entreprise" et de conclusion d'un contrat de mise à disposition ; ainsi que

- les conditions d'embauche du travailleur temporaire recruté dans le cadre d'une Entreprise, pour l'exécution des tâches non durables et dans les seuls cas prévus à l'article 25, alinéa (4)(a) du Code du Travail ci-après désigné "le Code".

CHAPITRE I

LE L'OUVREMENT D'UNE ENTREPRISE

ARTICLE 1. - (1) L'ouverture d'une Entreprise est subordonnée à l'obtention d'un agrément délivré par arrêté du Ministre chargé du Travail.

(2) Le dossier en vue de l'obtention de l'agrément visé à l'alinéa (1) comprend :

- a) une demande timbrée au tarif en vigueur, indiquant la raison sociale, le siège, ainsi que l'adresse de l'Entreprise ;
- b) une attestation de garantie financière pour le paiement des salaires et des charges sociales, soussignée auprès d'un établissement financier agréé par le Ministre chargé des Finances.

ARTICLE 2. - (1) Le dossier visé à l'article 1, alinéa (2) est adressé sous pli recommandé à l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale du ressort du siège de l'Entreprise. Il est tenu de le transmettre, assorti d'un avis motivé, au Ministre chargé du Travail, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de réception.

.../...

(2) Le Ministre compétent se prononce dans un délai de trente (30) jours à compter de la transmission du dossier par l'Inspecteur du Travail et de la Prévoyance Sociale. Passé ce délai, l'agrément est réputé accordé.

(3) Tout refus d'accorder l'agrément doit être motivé et notifié à l'Entreprise.

(4) L'agrément est personnel et incessible.

ARTICLE 4. - (1) En cas de violation de la législation et/ou de la réglementation en vigueur, le Ministre chargé du travail peut, par arrêté, prononcer à l'encontre de l'Entreprise, l'une des sanctions suivantes :

- la suspension temporaire des activités régies par le présent décret, pour une durée ne pouvant excéder trois (3) mois ;
- le retrait de l'agrément.

(2) Les sanctions prévues à l'alinéa (1) sont prononcées au vu d'un rapport d'enquête ou d'inspection initiée par les services compétents du Ministère chargé du travail.

Elles sont précédées d'une mise en demeure adressée par l'Inspecteur du travail du ressort à l'Entreprise de se conformer, dans les délais qu'il fixe, aux dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.

(3) En cas de faute grave ou lorsque le fonctionnement d'une Entreprise soumise au présent décret porte atteinte à l'ordre public, le Ministre chargé du travail peut, à titre de mesure conservatoire, procéder à la suspension provisoire de l'Entreprise en cause.

CHAPITRE 5. - La reprise des activités d'une Entreprise, après interruption à la suite de la sanction de suspension prévue à l'article 4, est prononcée dans les mêmes formes, dès que l'Administration chargée du travail constate que l'Entreprise concernée a remédié à la cause de la suspension.

II CHAPITRE II

DU CONTRAT DE MISE

A DISPOSITION

ARTICLE 6. - Le contrat de mise à disposition entre l'Entreprise et un utilisateur doit prévoir un terme précis dès sa conclusion et ne peut excéder, renouvellement inclus, une durée maximale de douze (12) mois entre ladite Entreprise et le même utilisateur.

ARTICLE 7. - (1) Conformément à l'article 26, alinéa (6) du Code, un contrat écrit de mise à disposition doit être conclu, pour chaque travailleur, entre l'Entreprise et l'utilisateur.

- (2) Il doit comporter les mentions suivantes :
- le motif du recours au travail temporaire ;
 - le terme de la mise à disposition assorti, en tant que de besoin, d'une clause prévoyant la possibilité de modifier ce terme ;
 - la description du poste à occuper précisant ses caractéristiques et la qualification professionnelle requise ; et
 - le lieu d'exécution et l'horaire.

.../...

ARTICLE 8.- Les conditions du renouvellement visé à l'article 6 sont prévues dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement à l'arrivée du terme initialement fixé.

CHAPITRE III

DES CONDITIONS D'EMPLOI DU TRAVAILLEUR
TELECOMMUNICATIVE

SECTION I

DE LA CONCLUSION DU
CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 9.- (1) Conformément à l'article 26, alinéa (5) du Code, le contrat de travail conclu entre le responsable de l'Entreprise, ci-après désigné "l'Entrepreneur", et le travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être écrit. Il est signé par les deux parties.

(2) Outre les mentions inscrites dans le contrat de mise à disposition et prévues à l'article 7, ce contrat doit notamment indiquer :

- a) la qualification du salarié ;
- b) les éléments de rémunération et les modalités de paiement ; et
- c) la possibilité pour l'utilisateur d'embaucher le salarié au terme de l'exécution du contrat de travail.

SECTION II

DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 10.- Le travailleur est payé suivant les modalités fixées à l'article 53 du Code.

ARTICLE 11.- L'application au travailleur de la condition d'ancienneté dans l'Entreprise, conformément aux textes en vigueur, s'effectue en additionnant les périodes pendant lesquelles le travailleur concerné a été lié à la même entreprise par un contrat de travail.

ARTICLE 12.- (1) Le contrat de travail :

- cesse de produire son effet à l'expiration du terme convenu ; sa suspension ne fait pas obstacle à l'échéance dudit terme ;
- ne peut être rompu que suivant les conditions fixées à l'article 58 du Code.

(2) A son expiration, le travailleur a droit à une indemnité compensatoire de congés, calculée conformément à l'article 59 du Code.

ARTICLE 13.- (1) Le contrat de mise à disposition entre l'Entrepreneur et l'utilisateur ne constitue pas un cas de force majeure au sens de l'article 55 du Code.

(2) La rupture du contrat de mise à disposition avant le terme prévu, l'Entrepreneur est tenu de proposer au travailleur un nouveau contrat, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de notification de la rupture. Le cas échéant, l'Entrepreneur est tenu de verser au travailleur une indemnité équivalente au salaire qu'il aurait perçu jusqu'à la fin du contrat.

(3) Une rupture anticipée du fait du travailleur ouvre droit au versement à l'Entrepreneur de dommages et intérêts, conformément à la législation en vigueur.

.../...

ARTICLE 14.- (1) Le travailleur bénéficie de toutes les mesures de protection sociale prévues par la législation sur la sécurité sociale. Les cotisations y afférentes sont à la charge de l'Entreprise.

(2) Les obligations se rapportant à la médecine du Travail sont à la charge de l'Entreprise.

(3) En cas d'accident de travail, la déclaration incombe à l'Entreprise. A cet effet, l'utilisateur doit communiquer à l'Entrepreneur dans les délais prévus par la législation sur la réparation et la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, tout accident dont la survenance a été portée à sa connaissance.

SECTION III
DE LA SITUATION DU
TRAVAILLEUR DANS L'ETABLISSEMENT
DE L'UTILISATEUR

ARTICLE 15.- (1) Le travailleur mis à disposition n'est pas salarié de l'utilisateur.

(2) Pendant la durée de la mise à disposition, le travailleur est soumis aux conditions d'exécution du travail fixées par la législation et la réglementation en vigueur, ainsi que les conventions collectives applicables au lieu de travail.

ARTICLE 16.- (1) Le travailleur ne peut être inscrit sur les listes électorales établies en vue de l'élection des délégués du personnel dans l'établissement de l'utilisateur.

(2) Il peut toutefois recourir auxdits délégués en vue de présenter ses réclamations relatives aux conditions d'exécution du travail prévues à l'article 15.

CHAPITRE V
DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

ARTICLE 17.- Toute Entreprise ayant cessé ses activités est tenue d'en faire la déclaration par écrit à l'Inspecteur du travail et de la Prévoyance Sociale du ressort.

ARTICLE 18.- Sans préjudice des sanctions administratives, les infractions aux dispositions du présent décret sont passibles des peines prévues aux articles 168 et 170 du Code.

ARTICLE 19.- Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au Journal Officiel en anglais et en français. /-

YAOUNDE, le

POUR COPIE CERTIFIÉE
CONFORME

YAOUNDE, le 15 JUIL. 1993
LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

(é) BIMON ACHIDI ACHU

M. Mbanda
MBANDA MBANDA
SECRETARIE GENERALE DU MINISTERE
DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE
SOCIALE.