

# CAMEROUN : ARRETE N° 017/MTPS/SG/CJ DU 26 MAI 1993 FIXANT LA DURÉE MAXIMALE ET LES MODALITÉS DE L'ENGAGEMENT À L'ESSAI.-

3, Mai 2018 | [Droit de travail](#) |

## ARRETE N° 017/MTPS/SG/CJ du 26 Mai 1993 fixant la durée maximale et les modalités de l'engagement à l'essai.-

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

**VU** la Constitution ;

**VU** la loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail ;

**VU** le décret n° 92/245 du 26 Novembre 1992 portant organisation du Gouvernement ;

**VU** le décret n° 92/248 du 27 Novembre 1992 portant formation du Gouvernement ;

**VU** le décret n° 93/084/PM du 26 Janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la  
Commission Nationale Consultative du Travail ;

**VU** l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 30 Mars 1993,

### **ARRETE :**

**Article 1<sup>er</sup>.** – **a).** – L'essai est une période probatoire pendant laquelle l'employeur juge de la compétence et des aptitudes du travailleur à tenir l'emploi, et ce dernier de ses possibilités d'adaptation aux conditions de travail.

**b).** – L'engagement à l'essai est facultatif. Toutefois, lorsque les parties conviennent d'y recourir, elles doivent se conformer aux dispositions du présent arrêté.

**Article 2.** – **a).** – La durée maximale de la période d'essai est fixée conformément au tableau suivant, compte tenu de la catégorie où est classé le travailleur au moment de l'engagement :

<b>CATEGORIE</b>	<b>DUREE</b>
I et II	15 (quinze) jours
III et IV	01 (un) mois
V et VI	02 (deux) mois
VII et IX	03 (trois) mois
X à XII	04 (quatre) mois

**b).** – Les durées ci-dessus sont fixées de quantième à quantième. Elles doivent être expressément stipulées par écrit au moment de l’engagement à l’essai.

**Article 3. – a).** – La période d’essai ne peut être renouvelable qu’une seule fois. Le renouvellement doit être signifié par écrit par l’employeur au travailleur avant l’expiration de la période d’essai initiale.

**b).** –A défaut d’une telle stipulation, l’essai est réputé concluant et le travailleur est considéré comme étant engagé définitivement ; la rupture du contrat de travail ne peut plus dès lors intervenir que dans les conditions de formes prévues par les articles 37 à 45 du Code du Travail.

**c).** – La durée de la période d’essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits et avantages du travailleur attachés à l’ancienneté dans l’entreprise.

**Article 4. – a).** – Le travail exécuté pendant la période d’essai doit être rémunéré au taux de salaire afférent à la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

**b).** –Si l’engagement à l’essai fait l’objet d’un acte distinct du contrat du travail, il doit comporter l’indication de la catégorie et de l’échelon attribués au travailleur.

**Article 5.** – Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l’article R. 370 (12) du Code Pénal.

**Article 6.** – Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté notamment l’arrêté n° 9/MTPS/DT du 16 Avril 1976.

**Article 7.** – Le présent arrêté sera enregistré, puis publié au Journal Officiel en français et en anglais.

Yaoundé, le 26 Mai 1993

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

(é) **Simon MBILA.-**