

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^{er}. – 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 :

CATEGORIE	DUREE
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.-