

Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant
Code du Travail

Décret n° 93/575/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités d'établissement et de visa de certains contrats de travail

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 112 ;

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 ;

Décète :

Article 1er - Le présent décret fixe les modalités d'établissement et de visa des contrats de travail d'une durée déterminée supérieure à trois (3) mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle.

CHAPITRE I. - DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 2 - (1) Conformément à l'article 27 du Code du Travail, ci-après désigné "le Code", les contrats de travail visés à l'article 1er doivent être constatés par écrit.

(2) Ils doivent obligatoirement comporter des dispositions concernant :

- les noms, prénoms, raison sociale et adresse complète de l'employeur ;
- les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, résidence habituelle, nationalité et profession du travailleur ;
- la référence à la convention collective applicable, lorsqu'il en existe une ;
- la nature du contrat avec indication de la date de prise d'effet de l'engagement et, si le contrat est à durée indéterminée, de la durée du préavis de résiliation ;
- la nature de l'emploi à tenir avec une description des activités et responsabilités qui incombent au travailleur ;
- le lieu d'exécution du contrat ;
- la catégorie professionnelle et l'échelon attribués au travailleur ;
- le montant du salaire effectif, primes permanentes, indemnités et avantages en nature alloués au travailleur ;
- la durée et les modalités d'exécution de la période d'essai, si celle-ci est prévue au contrat ;
- la durée de service effectif ouvrant droit au congé ainsi que la durée dudit congé ;
- le numéro d'affiliation de l'employeur à la Caisse nationale de Prévoyance Sociale.

Article 3 - (1) Le contrat de travail dont l'exécution nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, doit, en outre, contenir des précisions concernant :

- la composition de la famille du travailleur au sens de la législation et de la réglementation sur les prestations familiales ;
- les modalités d'exécution des dispositions légales et réglementaires concernant les voyages et les transports ;
- les modalités d'attribution du logement ou de l'indemnité de logement prévus à l'article 66 du Code ;

(2) Est présumé nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle tout contrat concernant un travailleur dont la résidence ou le lieu d'embauche est distant de plus de vingt-cinq (25) kilomètres du lieu d'emploi.

CHAPITRE II. - DES DISPOSITIONS CONCERNANT LES TRAVAILLEURS DE NATIONALITE ETRANGERE

Article 4 - (1) Conformément à l'article 27 alinéa (2) du Code, les contrats de travail des travailleurs de nationalité étrangère doivent, avant tout commencement d'exécution, être visés par le Ministre chargé du travail. *de l'employeur et la format pour les*

(2) Le visa est obtenu selon la procédure définie dans le présent chapitre.

Article 5 - (1) Le contrat est déposé ou adressé par lettre recommandée, avec avis de réception, auprès des services compétents du Ministère chargé du travail dans le ressort

de l'employeur et le format pour les
353

duquel s'exécutera le contrat.

(2) L'envoi ou le dépôt s'effectue à la diligence de l'employeur, en six exemplaires datés et signés par les deux parties. Il est joint au dossier tous documents susceptibles d'établir la qualification et la compétence professionnelles du travailleur au regard de l'emploi et de la catégorie portés au contrat, ou de justifier l'occupation du poste à pourvoir par un étranger, notamment :

* a) un certificat médical datant de moins de trois (3) mois délivré par une autorité médicale du lieu de recrutement, et attestant que l'intéressé est apte à exercer son activité au Cameroun ;

* b) les références professionnelles ou universitaires du candidat, telles que les copies certifiées conformes des certificats de travail ou de diplômes ;

* c) une note descriptive détaillée de l'emploi dont il s'agit, faisant ressortir le profil correspondant ;

* d) un curriculum vitae du candidat ; ✓

* e) un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ou toute pièce légale en tenant lieu ;

* f) une copie certifiée conforme du titre d'entrée et de séjour au Cameroun pour les expatriés qui s'y trouvent déjà ;

* g) une copie du marché, de la convention ou tout autre document justifiant l'occupation du poste par un étranger ;

h) le plan de camerounisation des emplois, approuvé par le Ministre chargé ^{de l'emploi} du travail ;

* i) un organigramme détaillé de l'entreprise, faisant ressortir tous les postes de cadre et d'agents de maîtrise, assortis des profils correspondants :

(3) En cas de dépôt du contrat, il est délivré immédiatement à l'employeur ou à son représentant un récépissé comportant l'indication des parties contractantes et la date du dépôt.

Article 6 - (1) Le contrat est transmis pour visa ^{de l'emploi} au Ministre chargé du travail qui doit se prononcer dans le délai mentionné à l'article 27 alinéa (4) du Code.

(2) En cas de refus du visa, il est fait retour du contrat à l'employeur, avec indication des motifs du rejet.

(3) Est rejeté de plein droit tout contrat de travail d'étrangers résidant au Cameroun sous le couvert d'un visa touristique ou temporaire, à l'exception des cas ci-après :

a) des techniciens admis à séjourner au Cameroun pendant la durée d'un marché passé entre le Gouvernement camerounais et une entreprise dont le siège se trouve, soit au Cameroun, soit à l'étranger ;

* b) des spécialistes admis à séjourner au Cameroun pendant la durée de montage ou d'entretien d'un matériel technique ou industriel lorsqu'il est acquis par une entreprise exerçant au Cameroun qui bénéficie d'un visa temporaire de six (6) mois valables pour

plusieurs entrées et sorties, mais non renouvelables sans un contrat de travail dûment visé ;

c) des titulaires d'un visa d'affaires qui créent une entreprise ou s'associent à une entreprise camerounaise.

(4) Toutefois, les personnes prévues à l'alinéa (3) doivent quitter le pays dès la fin des travaux sur présentation d'un quitus délivré par les services compétents du Ministère chargé des finances, du Ministère chargé du travail et de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

de l'employé

Article 7 - (1) Le visa comporte, sur chaque exemplaire du contrat, la date et le numéro d'enregistrement, la signature du Ministre ou le fonctionnaire délégué à cet effet, et l'apposition du cachet spécial du service.

(2) Quatre (4) exemplaires sont remis aux parties contractantes, les exemplaires restants sont conservés par le Ministère chargé du travail.

de l'employé

CHAPITRE III. - DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 8 - Les infractions aux dispositions du chapitre II du présent décret sont punies des peines prévues à l'article 168 du Code.

Article 9 - Sont abrogées toutes dispositions antérieures au présent décret, notamment celles du décret n° 76/176 du 3 mai 1976.

de l'employé et du format prévisionnelle

Article 10 - Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié selon la procédure d'urgence, puis inséré au journal Officiel en anglais et en français.

Yaoundé 15 juillet 1993

Le Premier Ministre,

Simon ACHIDI ACHU