

CONTRAT DE TRAVAIL

RESERVE AUX TRAVAILLEURS ETRANGERS RECRUTES HORS DE LA R.C.A

Entre les Soussignés :

**VISA
TECHNIQUE
D.E.F.P**

La Société :
Désignée ci-après l'Employeur et représentée
Par Mr /Mme :
Agissant en qualité de :
Dûment habilité à cet effet d'une part

Et

**VISA
TECHNIQUE
C.S.E**

Noms et Prénoms :
Date et Lieu de Naissance :
Nationalité :
Date d'arrivée en R.C.A. :
Date de Recrutement :
Profession :
Certificat Médical délivré le :
Situation de famille :

D'autre part

Est établi le présent Contrat qui prend effet à compter
régi par les dispositions de la Loi n° 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du
Travail de la REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE et de la Convention Collective des
..... Auxquelles les parties déclarent se référer.

ARTICLE 1^{ER} :

L'Agent exercera sous le contrôle de ses Supérieurs hiérarchiques les
fonctions de ou toutes autres fonctions répondant
à ses connaissances et aptitudes professionnelles.

L'Employeur affecte l'Agent à : Sans aucun
engagement de sa part quant à la durée de cette première affectation. L'Employeur
pourra en changer le lieu à tout moment, considération prise des nécessités du
service dont il est seul juge, sans être tenu au préalable d'accorder à l'Agent d'autre
délai que celui dont il aura besoin pour son déménagement et celui de sa famille.

ARTICLE 2 : DUREE DU CONTRAT

Le présent Contrat est à durée indéterminée avec terme fixe de séjour
en Centrafrique de 24 mois. Ce délai s'entend à compter du jour de l'arrivée de
l'Agent à son lieu de travail.

Le renouvellement de ce Contrat se fera conformément à
l'Ordonnance n° 76/02 du 22 janvier 1976 réglementant l'engagement des
travailleurs étrangers en REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE.

ARTICLE 3 : ESSAI

La période d'essai est Mois renouvelable une fois. Pendant cette période, l'Employeur ne prendra pas à sa charge les frais de voyage de la famille de l'Agent.

Les deux parties ont la faculté réciproque de rompre le Contrat sans préavis, ni indemnités.

L'Employeur s'engage à rapatrier l'Agent à son lieu de recrutement dans les conditions prévues dans les Articles 132 et 139 du Code du Travail.

ARTICLE 4 : RUPTURE DU CONTRAT

En dehors des cas spéciaux tels que faute lourde de part et d'autre, cas de force majeure, maladie prolongée etc... à l'occasion desquels les deux parties conserveront la faculté de résilier le présent accord dans les conditions particulières prévues par le Code du Travail, il est convenu que l'une ou l'autre partie pourra y mettre fin par tout moyen donnant date certaine à l'autre partie par un simple préavis Mois.

En vue de la recherche d'un autre emploi, l'Agent bénéficiera pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris à son choix globalement ou heure par heure payée à plein salaire cumulable en fin de préavis en cas d'empêchement justifié.

En cas de démission de sa part, l'Agent ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu les comptes selon les formalités d'usage, et ce dans les délais de préavis fixés ci-dessus.

ARTICLE 5 : REMUNERATION

Pendant la durée d'exécution du présent Contrat, l'Agent recevra une rémunération mensuelle qui ne saurait en aucun cas être inférieure au salaire minimum mensuel fixé par sa catégorie professionnelle conformément à la réglementation en vigueur.

Pendant la période d'essais l'Agent percevra une rémunération mensuelle brute de :

Appointements de base : F CFA

Indemnités d'expatriation : F CFA

Après la période d'essai, sa rémunération mensuelle brute serait portée à :

Appointement de base : F CFA

Indemnités : F CFA

ARTICLE 6 : LOGEMENTS ET PRESTATIONS ANNEXES

L'Employeur assure à l'Agent et à sa famille le logement et le gros mobilier. Il prend également à sa charge la fourniture d'eau, d'éclairage et certaines prestations pour les usages domestiques déterminés par le règlement intérieur.

ARTICLE 7 : CONGES

Le congé dû à l'Agent au titre de l'exécution du présent Contrat est fixé à deux (02), jours par mois de service effectif au lieu d'emploi sauf dispositions plus favorables prévues par les Conventions Collectives ou Accord d'Etablissement.

Le lieu de congé est choisi par l'Agent conformément aux Articles 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288 du Code de Travail Centrafricain.

Ses appointements sont fixés à
déduction faite des gratifications à caractère exceptionnel, des indemnités constituant un remboursement de frais professionnels et les avantages en nature légaux ou conventionnels inhérents à l'obligation du logement.

Les travailleurs qui bénéficient d'un congé d'une durée supérieure à 05 jours par mois de travail effectifs peuvent subir un abattement sur salaire de congé. En aucun cas cet abattement ne peut être supérieur au 3/10^e du salaire global tel que défini au troisième alinéa.

ARTICLE 8 : VOYAGES ET TRANSPORTS

L'Employeur prend à sa charge les frais de voyage de l'Agent et de sa famille légalement à sa charge ainsi que les frais de leurs bagages du lieu de son domicile au lieu d'emploi et vice-versa dans les cas suivants :

- Lors du premier voyage du lieu de résidence au lieu d'emploi.
- Lors du dernier voyage en cas de départ définitif ou mutation.
- Congé acquis dans les conditions fixées à l'Article 7. Alinéa 1
- Rupture de Contrat du fait de l'Employeur.

Le mode de transport choisi par l'Employeur est en principe la voie aérienne, Classe Economique pour les transports complémentaires, l'Agent et le cas échéant, sa famille utilisant la voie maritime ou le chemin de fer, voyageant en 2^{ème} Classe.

L'Employeur assure à l'Agent qui voyage par la voie aérienne transport gratuit par la voie maritime de 1 000 Kgs de bagage, plus 250 Kgs par personne supplémentaire, avec maximum de Kgs par famille, égal du lieu de congé au lieu d'emploi et vice-versa.

Les frais d'assurance et de transit de ces bagages sont entièrement à la charge de l'Employeur.

En cas de rupture de Contrat d'une partie ou de l'autre, l'Agent qui a cessé son service pourra faire valoir auprès de son ancien Employeur ses droits en matière de voyage et de transport de bagages c'est-à-dire à la mise à disposition du titre de transport dans les conditions suivantes :

- dans un délai maximum de deux (02) ans, s'il n'a pas contracté un nouvel engagement en REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE ;
- dans un délai de trois (03) mois s'il a contracté un nouvel engagement en REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE.

Passé ce délai, le rapatriement de l'Agent incombera au nouvel Employeur.

ARTICLE 9 : CAUTIONNEMENT

Le cautionnement exigé par la législation en vigueur en REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE est assuré par l'Employeur.

En cas de résiliation ou rupture de Contrat, l'Agent devra dégager l'Employeur de ses obligations à l'égard de la REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE en matière de cautionnement.

ARTICLE 10 : SOINS MEDICAUX

En cas de maladie, l'Agent et sa famille légalement à charge durant la période d'exécution du Contrat (Congé compris) bénéficient des soins et médicaments prescrits par l'Ordonnance du Médecin agréé par l'Entreprise.

ARTICLE 11 :

L'Agent doit toute activité professionnelle à l'Employeur et il lui est interdit d'exercer en dehors de son travail une autre activité professionnelle à son profit ou au profit de tiers du moins d'y avoir été autorisé préalablement par l'Employeur.

Toute violation de la présente disposition est susceptible d'entraîner un licenciement immédiat pour faute lourde sous réserve de l'appréciation des Tribunaux compétents en ce qui concerne la gravité de la faute.

ARTICLE 12 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle de l'Agent, il sera fait application de la Loi n° 06.035 du 28 Décembre 2006 portant Code de Sécurité Sociale.

ARTICLE 13 : DIFFERENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL

Les différends individuels et collectifs seront réglés conformément aux dispositions du TITRE VIII – CHAPITRE I et II du Code du Travail de la REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE.

Fait à Bangui, le

L'EMPLOYE (E)

L'EMPLOYEUR

VISA D.G.E.F.P

VISA D.G / A.C.F.P.E

S/N°

S/N°

DU

DU