

CONTRAT DE TRAVAIL POUR MISE A DISPOSITION

Entre les soussignés

EMPLOI SERVICE INTERIM

Siège social à Douala, Complexe LA GRACE, Nouvelle Route Bonadibong-Akwa
BP. 7242 Douala Cameroun ; Téléphone : (+237) 233 43 35 81 / 233 42 34 91
Agrément MINEFOP renouvelé suivant arrêté n°336/MINEFOP/SG/DRMO/SDIA/SAC du 22 Novembre 2018
Registre du Commerce et du Crédit Mobilier de Douala N° RC/D05/B/600;
Fichier du Contribuable N° M050500043457P, et imposable selon le régime réel ;
Fichier de la CNPS numéro Employeur 010-5200601-A

Représentée par M. KITIO Jean Claude agissant an tant que Chef d'Agence Adamoua
Ci après dénommé l'Employeur
D'une part

ET

Mademoiselle	:	SAFIATOU ABDOULAYE
NEE LE	:	30/11/1991
FILS DE	:	PNT et FADIMATOU
RESIDENCE HABITUELLE	:	GAROUA BP :...TEL : (237)695946633
FONCTION	:	DATA INPUTER/COLLECTOR
CNI N°	:	110246957 du 27/08/2011
NATIONALITE	:	CAMEROUNAISE
SITUATION DE FAMILLE	:	CELIBATAIRE
AYANT A SA CHARGE	:	00
NOM DU CONJOINT	:
Matricule CNPS	:
PERSONNES A PREVENIR EN CAS DE BESOIN : FADIMATOU (Mère)		
Contact : 696825241		

Ci-après dénommé l'Employé
D'autre part,

PREAMBULE

SERVICE Intérim a fait une offre à Monsieur **SAFIATOU ABDOULAYE** qui l'a accepté et les deux parties ont convenu **EMPLOI SERVICE SA** souhaite avoir recours à une main d'œuvre temporaire. Aussi a-t-elle contacté EMPLOI SERVICE Intérim, Suite à un besoin de ressources en vue de résorber un accroissement ponctuel de ses activités, l'Entreprise **EMPLOI SERVICE** Entreprise de Travail Temporaire agréée, afin qu'elle lui procure le personnel nécessaire.

A cette fin EMPLOI en toute connaissance de cause de signer le présent contrat pour lequel :

EMPLOI SERVICE Intérim a le statut, la qualité et les prérogatives d'Employeur.
Monsieur **SAFIATOU ABDOULAYE** a le statut d'Employé et reconnaît le statut d'employeur à EMPLOI SERVICE Intérim qu'il s'engage à saisir pour toute question liée à l'exécution, à la modification ou à la rupture du présent contrat de travail.

EMPLOI SERVICE SA bien qu'exerçant en qualité d'Utilisateur le pouvoir hiérarchique direct sur le travailleur, n'en est pas l'Employeur ;

L'Employeur et l'Employé reconnaissent par ailleurs que outre les dispositions ci- dessous, le présent contrat sera régi

par :

- La loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant code du travail ;
- Les textes pris pour son application ;
- La Convention Collective d'Entreprise AES-SONEL;
- Le Décret n°93/572/PM du 15 Juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire ;
- Le règlement intérieur de l'Employeur et de l'Utilisateur ;
- La charte et le code de bonne conduite de l'Employeur et de l'Utilisateur

A. CONDITIONS PARTICULIERES

Article 1

1° Le présent contrat est conclu pour une durée d'un mois allant du **01 Juillet 2021** au **31 Juillet 2021**, éventuellement renouvelable par tacite reconduction.

2° Il prend effet à compter du **1^{er} Juillet 2021**.

Article 2 : Fonctions de l'Employé (e)

1° L'Employé exerce chez l'Utilisateur les fonctions de « **DATA INPUTER/COLLECTOR** » recevra de plus amples informations de son Utilisateur.

2° Il sera classé à la catégorie **5** échelon **A** de la Convention Collective de Commerce.

Article 3 : Lieu et horaires de travail

1° L'Employé est recruté à **NGAOUNDERE** pour servir à **NGAOUNDERE** avec des déplacements possibles sur le Territoire Camerounais et dans les autres pays et sites en cas de besoin.

2° L'Employé est soumis aux horaires de travail fixés par l'Utilisateur.

Article 4 : Rémunération et modalités de paiement

L'Employé percevra une rémunération mensuelle totale brute correspondant à la réalisation à 100% des objectifs assignés, et décomposée comme suit :

1° Rémunération globale brute :

Salaire de Base	: 112 299 FCFA/mois
Prime salissure	: 78 923 FCFA/mois
Indemnité de Transport	: 24 000 FCFA/mois
13^{ème} mois	: 9 359 FCFA/mois

Il percevra ainsi, en cas d'atteinte de l'objectif à 100%, un salaire mensuel brut total d'un montant de :

224 580 FCFA/mois

2° Structuration de la rémunération basée sur la performance :

La structuration de la rémunération en fonction des seuils de réalisation des objectifs de performance individuel et ou collectif, sera dûment indiquée par le biais d'une annexe qui sera partie intégrante du présent contrat.

3° En cas de pointage, le salaire effectivement perçu sera fonction du pointage journalier validé éventuellement par Le Partenaire.

4° Le paiement de salaire se fera conformément aux articles 67,68 et 69 du code du travail.

5° Les prélèvements salariaux obligatoires (IRPP, CNPS, RAV ...) sont à la charge de l'employé et retenus à la source par l'employeur qui se chargera de les reverser aux différentes administrations concernées de même que les charges patronales.

B. CONDITIONS GENERALES

Article 5 : Renouvellement et modification du contrat

1/ Conformément à l'article 9(2) du Décret 93/572/PM du 15-7-93 relatif aux entreprises de travail temporaire et à l'article 42(2) du Code du Travail, le présent contrat peut être, soit

- a- Renouvelé une ou plusieurs fois ; dans ce cas, la durée du présent contrat, renouvellement compris ne saurait dépasser un an avec le même Utilisateur, sous peine de devenir un contrat à durée indéterminée avec l'Employeur
- b- Réduit avant ou après renouvellement ; dans ce cas, le Travailleur devra en être informé au moins 05 jours avant terme ou être payé jusqu'à la date d'échéance.
- c- Modifié dans certains de ses éléments

2/ Sauf renouvellement ou réduction de la durée, le présent contrat cesse de plein droit à l'expiration du terme fixé à l'article 1 ci-dessus.

3/ Au cours ou au terme de la mise à disposition et si le contrat n'a pas été transformé en contrat à durée indéterminée comme indiqué à l'alinéa 1(a) ci-dessus, l'utilisateur a la faculté de recruter l'employé dans son effectif interne propre. Dans ce cas, l'employé ne pourra exiger de l'employeur (actuel) que le salaire échu et la prime d'ancienneté (si celle-ci n'est pas prise en compte par l'utilisateur), à l'exclusion du préavis, des dommages intérêts ou de toute autre prime liée à la fin du présent contrat de travail.

Article 6 : Congés

1° L'Employé aura droit à un congé de 1.5 jours ouvrables par mois de service effectif conformément aux dispositions de la Convention Collective d'Entreprise AES-SONEL.

2° La période ouvrant droit au congé est de 12 mois.

3° Le paiement de l'allocation de congé se fera conformément aux dispositions du décret n°75/28 du 10 Janvier 1975 et de l'article 10(2) du décret n°93/572 sur le travail temporaire.

4° De manière exceptionnelle le paiement du congé pourra se faire par mois sur demande.

Article 7 : Protection sociale

1° L'Employeur devra s'affilier à la CNPS et immatriculer l'Employé conformément à la législation en vigueur.

2° En cas d'accident de travail, l'Employeur doit en faire la déclaration auprès de la CNPS du moment où il est saisi par l'Utilisateur dans les délais prévus par la Législation en la matière, de même que l'Employé en cas de défaillance.

4° L'Employé (e) sera couvert par une assurance maladie selon la politique propre à l'Employeur ou les prescriptions de l'Utilisateur.

Article 8 : Discipline

Le Travailleur est astreint au respect des Règlements Intérieurs de l'Employeur et de l'Utilisateur, ainsi qu'à leur charte ou Code de bonne conduite.

Article 9 : Résiliation du contrat

- 1° Le présent contrat pourra être résilié dans les conditions prévues aux articles 38 et 39 du Code du travail.
- 2° En outre, il pourra être résilié à tout moment en cas d'arrêt ou de baisse d'activités, pour quelque raison que ce soit, chez l'Utilisateur.
- 3° L'insuffisance professionnelle répétée, l'indiscipline et la révélation du secret professionnel peuvent être considérés comme des fautes lourdes et entraîner la résiliation du contrat.

Article 10 : Clause de confidentialité

1° L'Employé s'engage à consacrer à la société la totalité de son activité professionnelle et l'exclusivité de ses services. Il s'engage également à garder de la façon la plus stricte vis-à-vis de qui que ce soit y compris ses collègues et subordonnés, en dehors des nécessités de service, le secret sur toutes les questions qu'il sera appelé à connaître directement ou indirectement en raison de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise. Enfin, il s'oblige plus généralement à faire preuve de la plus grande discrétion en toute circonstance.

Article 11 : Règlement des différends

Les différends nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du présent contrat relèveront des dispositions des articles 131 et 139 du code du travail.

Article 12 : Dispositions finales

1° Pour tout ce qui n'est pas précisé au présent contrat, les parties s'en remettent à la Législation, à la Réglementation, à la Convention Collective et aux usages en vigueur dans la profession au Cameroun.

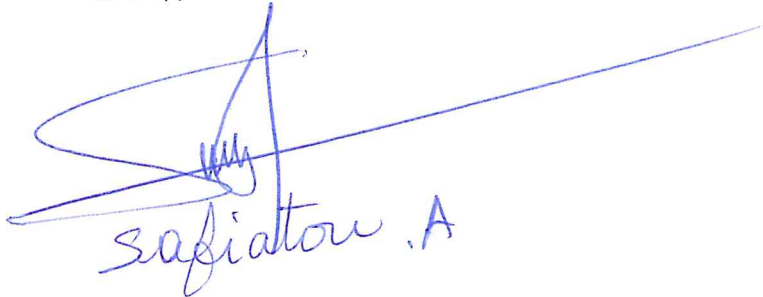
2° Le présent contrat de travail est établi en 3 originaux dont :

- 1 exemplaire à l'Employeur
- 1 exemplaire à l'Employé (e)
- 1 exemplaire à l'Utilisateur

Fait à Ngaoundéré, le 01/07/2021

L'Employé (e)

Lu et approuvé



Sapiaton A.

DRH_FRM_04_147

L'Employeur



B.P. 790 NGAOUNDERE
Tél.: 698 790 244
679 506 384
Emploi
Service Intérim

Rév n° 02 du 26-11-2015