Décret 13-255 2013-04-17 PR/PM/MFPTE

Décret fixant l'échelonnement indiciaire et définissant les modalités de reclassement des corps et de reversement des fonctionnaires de la République du Tchad

Texte en vigueur

Table des matières

Pas de table des matières

Vu la Constitution ;
Vu le Décret n°066/PR/2013 du 21 janvier 2013, portant nomination d'un Premier ministre, Chef du Gouvernement ;
Vu le Décret n°160/PR/PM/2013 du 17 février 2013, portant remaniement du Gouvernement ;
Vu le Décret n°194/PR/PM/2013 du 12 mars 2013, portant Structure Générale du Gouvernement et attributions de ses membres ;
Vu la Loi n°017/PR/2001 du 31 décembre 2001 portant Statut Général de la Fonction Publique;
Vu le Décret n°242/PR/PM/MFB/2011 du 21 mars 2011, fixant le régime des rémunérations des fonctionnaires ;
Vu le Protocole d'Accord signe le 28 mars 2013 entre le Gouvernement, l'Union des Syndicats du Tchad (UST), la Confédération Libre des Travailleurs du Tchad (CLTT), la Confédération Indépendante des Syndicats du Tchad (CIST), la Confédération Syndicale du Tchad (CST) et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Tchad (CSTT) ;

Article 1er: Le présent décret fixe l'échelonnement indiciaire applicable aux différents corps de fonctionnaires regroupés par catégorie et classe.

Il détermine également les modalités de reclassement des corps et de reversement des fonctionnaires dans la nouvelle grille indiciaire.

Article 2 : Les catégories et classes ces différents corps de fonctionnaires sont hiérarchisés dans l'ordre croissant suivant :

- Catégorie C - 1er Classe
- Catégorie C - 2^{me} Classe
- Catégorie B- 1er Classe
- Catégorie B - 2^{trat} Classe
- Catégorie A- 1er Classe
- Catégorie A - 7™ Classe
- Catégorie A - 3^{me} Classe
- Catégorie A - 4^{me} Classe

Article 3 : Chaque catégorie/classe définie à l'article 2 ci-dessus, comporte trois (3) grades:

- Le grade initial
- Le grade normal
- Le grade terminal

Chaque grade comporte les échelons suivants :

- Grade initial 12 échelons (y compris la période de stage)
- Grade normal, 10 échelons
- Grade terminal, 10 échelons.

Grade	catég	C1		C2		B1		B2		A1		A2		A3		A4	
	Echelon	Ind	pas	Ind	pas	Ind	pas	Ind	pas	Ind	pas	Ind	pas	Ind	pas	Ind	Pas
initial	Stagiaire	600		750		900		1050		1200		1350		1500		1650	
	1er	660		810		975		1125		1300		1450		1520		1770	
	2ème	720		870		1050		1200		1400		1550		1740		1890	
	3 ème	780		930		1125		1275		1500		1650		1860		2010	
	4 ème	840	60	990	60	1200	75	1350	75	1600	100	1750	100	1980	120	2130	120
	5 ème	900		1050		1275		1425		1700		1850		2100		2250	
	6 ème	960		1110		1350		1500		1800		1950		2220		2370	
		1020		1170		1425		1575		1900		2050		2340		2490	

Scanned by CamScanner

	7 ème	1080		1230		1500		1650		2000		2150		2460		2610
	8 ème	1140		1290		1575		1725		2100		2250		2580		2730
	9 ème	1200		1350		1650		1800		2200		2350		2700		2850
	10 ème	1240		1410		1725		1875		2300		2450		2820		2970
	11 ème															
normal	1er	864		1044		1260		1440		1680		1860		2088		2268
	2ème	936		1116		1350		1530		1800		1980		2232		2412
	3 ème	1008		1188		1440		1620		1920		2100		2376		2556
	4 ème	1080 1152 1224 1296 1368	72	1260 1332	72	1530 1620	90	1710 1800	90	2040 2160	120	2220 2340	120	2520 2664	144	2700 2844
	5 ème	1440 1512		1404		1710		1890		2280		2460		2808		2988
	6 ème			1476		1800		1980		2400		2580		2952		3132
	7 ème			1548		1890		2070		2540		2700		3096		3276
	8 ème			1620		1980		2160		2640		2820		3240		3420
	9 ème			1692		2070		2250		2760		2940		3384		3564
	10 ème															
terminal	1er	1260		1485		1800		2025		2400		2625		3240		3195
	2ème	13.50 1440		1575		1913		2138		2550		2775		3150		3375
	3 ème	1530 1620		1665		2026		2251		2700		2925		3330		3555
	4 ème	1710 1800 1890 1980	90	1755	90	2139	113	2364	113	2850	150	3075	150	3510	180	3735
	5 ème	1070		1845		2252		2477		3000		3225		3690		3915
	6 ème			1935		2365		2590		3150		3375		3870		4095
	7 ème			2025		2478		1703		3300		3525		4050		4275
	8 ème			2115		2591		2816		3450		3675		4230		4455
	9 ème			2205		2704		2929		3600		3825		4410		4635
	10 ème			2295		2817		3042		3750		3975		4590		4815

Article 5 Le reversement des fonctionnaires dans la nouvelle grille ci dessus est opéré conformément au tableau ci après, après une mise à jour des avancements de chaque fonctionnaire.

Catégorie/classe, grade, échelon et indice anciens				**Indice, échelon, catégorie/classe et grade nouveaux**			
Catégorie/classe	Grade	échelon	Indice	Indice	échelon	Grade	Catégorie/classe
		Stagiaire	300	600	Stagiaire		
		1er	320	660	1er		
		2ème	340	640	1er		
		3 ème	360	660	1er		

Scanned by CamScanner

C1	Initial	4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème 11 ème	380 400 420 440 460 480 500 520	640 660 720 720 780 780 840 900	1er 1er 2ème 2ème 3 ème 3 ème 4 ème 5 ème	Initial	C1
C1	Normal	1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème	391 414 437 460 483 506 529	864 864 864 936 936 1008 1008	1er 1er 1er 2ème 2ème 3 ème 3 ème	Normal	C1
			552 575 598	1260 1260 1350		Terminal	C1
C2	Initial	Stagiaire 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème 11 ème	450 490 530 570 610 650 690 730 770 810 850 890	750 810 810 810 810 810 870 870 930 930 990 1050	Stagiaire 1er 1er 1er 1er 1er 2ème 2ème 3 ème 3 ème 4 ème 5 ème	Initial	C2
C2	Normal	1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème	610 650 702 748 794	1044 1044 1044 1116 1116	1er 1er 1er 2ème 2ème	Normal	C2

Scanned by CamScanner

Scanned by CamScanner

		6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème	840 886 932 978 1024	1185 1185 1485 1485 1575	3 ème 3 ème 1er 1er 2ème	Terminal	C2
B1	Initial	Stagiaire 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème 11 ème	600 660 720 780 840 900 960 1020 1080 1140 1200 1260	900 975 975 975 975 975 1050 1125 1200 1275 1350 1425	Stagiaire 1er 1er 1er 1er 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème	Initial	B1
B1	Normal	1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème	828 897 966 1035 1104 1173 1242 1311 1380 1449	1264 1260 1266 1350 1350 1440 1440 1800 1800 1913	1er 1er 1er 2ème 2ème 3 ème 3 ème 1er 1er 2ème	Normal Terminal	B1 B1
B2	Initial	Stagiaire 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème	750 810 870 930 990 1050 1110 1170	1050 1050 1125 1125 1125 1125 1200 1275	Stagiaire 1er 1er 1er 1er 1er 2ème	Initial	B2

		7 ème 8 ème 9 ème 10 ème 11 ème	1230 1290 1350 1410	1350 1425 1500 1575	3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème		
B2	Normal	1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème	1001 1070 1139 1208 1277 1346 1415	1440 1440 1440 1530 1530 1620 1620	1er 1er 1er 2ème 2ème 3 ème 3 ème	Normal	B2
			1484 1553 1622	2025 2025 2138	1er 1er 2ème	Terminal	B2
A1	Initial	Stagiaire 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème 11 ème	900 990 1080 1170 1260 1350 1440 1530 1620 1710 1800 1890	1200 1300 1400 1500 1300 1600 1600 1700 1800 1900 2000 2100	Stagiaire 1er 1er 2ème 3 ème 4 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème	Initial	A1
A1	Normal	1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème	1242 1346 1450 1554 1658 1762 1866	1680 1680 1680 1680 1920 2040 2160	1er 1er 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème	Normal	A 1

Scanned by CamScanner

		8 ème 9 ème 10 ème	1970 2074 1178	2400 2400 2550	1er 1er 2ème	Terminal	A1
A2	Initial	Stagiaire 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème 10 ème 11 ème	1050 1140 1230 1320 1410 1500 1590 1680 1770 1860 1950 2040	1350 1450 1450 1450 1550 1650 1750 1850 1950 2050 2150 2250	Stagiaire 1er 1er 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème 8 ème 9 ème	Initial	A2
A2	Normal	1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème 6 ème 7 ème	1415 1519 1623 1727 1831 1935 2039	1880 1880 1880 1980 2100 2100 2220	1er 1er 1er 2ème 3 ème 3 ème 4 ème	Normal	A2
		8 ème 9 ème 10 ème	2143 2247 2351	2625 2625 2775	1er 1er 2ème	Terminal	A2
A3	Initial	Stagiaire 1er 2ème 3 ème 4 ème 5 ème	1200 1290 1380 1470 1560 1650	1500 1620 1620 1740 1860 1980	Stagiaire 1er 1er 2ème 3 ème 4 ème	Initial	A3

Scanned by CamScanner

nd.php/texte/4953 Search

A3	Initial	Stagiaire	1200	1500	Stagiaire	Initial	A3
		1er	1290	1620	1er		
		2ème	1380	1620	1er		
		3 ème	1470	1740	2ème		
		4 ème	1560	1860	3 ème		
		5 ème	1650	1980	4 ème		
		6 ème	1740	2100	5 ème		
		7 ème	1830	2100	5 ème		
		8 ème	1920	2220	6 ème		
		9 ème	2010	2340	7 ème		
		10 ème	7.100	2340	7 ème		
		11 ème	2190	2460	8 ème		
A3	Normal	1er	1587	2088	1er	Normal	A3
		2ème	1691	2085	1er		
		3 ème	1795	2088	1er		
		4 ème	1899	2232	2ème		
		5 ème	2003	2232	2ème		
		6 ème	2107	2376	3 ème		
		7 ème	2214	2520	4 ème		

Scanned by CamScanner

ckend.php/texte/4953 Search

A4	Initial	1er	1440	1770	1er	Initial	A4
		2ème	1530	1770	1er		
		3 ème	1620	1890	2ème		
		4 ème	1710	2010	3 ème		
		5 ème	1800	2010	3 ème		
		6 ème	1890	2130	4 ème		
		7 ème	1980	2250	5 ème		
		8 ème	2070	2370	6 ème		
		9 ème	2160	2490	7 ème		
		10 ème	2250	2490	7 ème		
		11 ème	2340	2610	8 ème		
A4	Normal	1er	1760	2268	1er	Normal	A4
		2ème	1864	2268	1er		
		3 ème	1968	2268	1er		
		4 ème	2072	2412	2ème		
		5 ème	2196	2412	2ème		
		6 ème	2280	2556	3 ème		
		7 ème	2384	2700	4 ème		

Scanned by CamScanner

ad/web/backend.php/texte/4953

		5 ème	2196	2412	2ème	
		6 ème	2280	2556	3 ème	
		7 ème	2384	2700	4 ème	
		8 ème	2488	3195	1er	
		9 ème	2592	3195	1er	Terminal A4
		10 ème	2696	3375	2ème	

Article 6_Les fonctionnaires régis par la présente grille seront reversés sur le plan financier conformément au tableau prévu à l'article 5 du présent décret

La situation administrative de chaque fonctionnaire sera régularisée par actes individuels du Ministre chargé de la Fonction Publique conformément aux statuts particuliers des différents corps des fonctionnaires.

Article 7 : Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et le Ministre des Finances et du Budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent Décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, prend effet pour compter du 1er janvier 2013, sera enregistré et publié au Journal officiel de la République.

Signature : le **17 avril 2013**

Le Président de la République, Idriss Déby Itno

Le Premier ministre, Chef du Gouvernement, Joseph Djimrangar Dadnadji

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail.et de l'Emploi, Abdoulaye Abakar

Le Ministre des finances et du budget, Atteib Doutoum

version 1 — Ce texte n'est pas paru au journal officiel.

Date de début : 17 avril 2013

Scanned by CamScanner

REPUBLIQUE DU TCHAD
****

UNITE- TRAVAIL-PROGRES
****

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE
****

PRIMATURE
****

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

DECRET N° 256 /PR/PM/MFPTE/2013
Portant approbation et exécution de la nouvelle grille salariale des agents contractuels des services publics de la République du Tchad.

VISA : SGG

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES

Vu la Constitution ;
Vu le Décret n° 066/PR/2013 du 21 janvier 2013, portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
Vu le Décret n° 160/PR/PM/2013 du 17 février 2013, portant remaniement du Gouvernement ;
Vu le Décret n° 194/PR/PM/2013 du 12 mars 2013, portant Structure Générale du Gouvernement et Attribution de ses Membres ;
Vu la Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996, portant Code du Travail ;
Vu la Convention Collective du 07 décembre 2012, applicable aux agents contractuels des Services publics de la République du Tchad ;
Vu le Décret n° 509/PR/PM/MFPT/2007 du 29 juin 2007, portant organigramme du Ministère de la Fonction Publique et du Travail ;
Après avis du Comité Consultatif de la Fonction Publique ;

Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi ;

D E C R E T E

Article 1 : Est approuvée et rendue exécutoire la nouvelle grille salariale des agents contractuels des services publics de la République du Tchad ainsi que son tableau de reversement.

Scanned by CamScanner

Article 2 : Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et le Ministre des Finances et du Budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Décret qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République.

N'Djaména, le 17 Avril 2013

IDRISS DEBY ITNO

Par le Président de la République,
Le Premier Ministre,
Chef du Gouvernement

JOSEPH DJIMRANGAR DADNADJI

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

ABDOULAYE ABAKAR

Le Ministre des Finances et du Budget

ATTEIB DOUTOUM

Scanned by CamScanner

Grille salariale unique pour les conventions de 1958 et de 1971

Echelon	Grille indiciaire par Catégorie													
	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV		Catégorie V		Catégorie VI		Catégorie VII	
	Indice	Pas	Indice	Pas	Indice	Pas	Indice	Pas	Indice	Pas	Indice	Pas	Indice	Pas
Stagiaire	450		500		550		600		850		1 100		1 350	
1er échelon	490		540		610		660		940		1 190		1 450	
2ème	530		580		670		720		1 030		1 280		1 550	
3ème	570		620		730		780		1 120		1 370		1 650	
4ème	610		660		790		840		1 210		1 460		1 750	
5ème	650	40	700	40	850	60	900	60	1 300	90	1 550	90	1 850	100
6ème	690		740		910		960		1 390		1 640		1 950	
7ème	730		780		970		1 020		1 480		1 730		2 050	
8ème	770		820		1 030		1 080		1 570		1 820		2 150	
9ème	810		860		1 090		1 140		1 660		1 910		2 250	
10ème	850		900		1 150		1 200		1 750		2 000		2 350	
11ème	890		940		1 210		1 260		1 840		2 090		2 450	

Scanned by CamScanner

TABLEAU DE REVERSEMENT

Echelons, cat. et sal. anciens			Indices, échelons et catég.nouveaux		
	I	II	indice	échelons	Catég
1er Echelon	8 320	11 970	450	Stagiaire	
2ème	8 960	12 360	450	Stagiaire	
3ème	9 630	13 125	450	Stagiaire	
4ème	10 384	14 055	450	Stagiaire	CAT. I
5ème	11 200	15 225	450	Stagiaire	
6ème	12 080	16 425	450	Stagiaire	
7ème	12 480	17 775	450	Stagiaire	
8ème	13 200	19 350	450	Stagiaire	
9ème	15 520	19 680	450	Stagiaire	
10ème	15 920	21 015	490	1ér	

Echelons, catégories et salaires anciens				Indices, échelons et catég.nouveaux		
	III	IV	CAT. F	indice	échelons	Catég
1er Echelon	15 288	23 686	19 200	500	Stagiaire	
2ème	16 548	25 732	20 800	500	Stagiaire	
3ème	17 960	26 942	22 400	500	Stagiaire	
4ème	18 840	29 367	25 600	500	Stagiaire	CAT. II
5ème	19 572	32 025	27 200	500	Stagiaire	
6ème	21 287	34 970	28 800	500	Stagiaire	
7ème	23 135	38 207	32 000	500	Stagiaire	
8ème	25 172	41 769	33 600	540	1ér	
9ème	26 292	45 656	35 200	540	1ér	
10ème	28 672	49 959	38 400	580	2ème	

Scanned by CamScanner

Echelons, catégories et salaires anciens				Indices, échelons et catég.nouveaux		
	V	VI	E	indice	échelons	Catég
1er Echelon	37 440	45 760	33 000	550	Stagiaire	
2ème	38 640	46 680	37 500	550	Stagiaire	
3ème	39 840	47 960	42 000	610	1ér	
4ème	41 640	49 610	43 500	610	1ér	CAT. III
5ème	43 440	51 260	45 000	670	2éme	
6ème	45 240	52 910	49 500	670	2éme	
7ème	47 640	55 110	52 500	730	3éme	
8ème	50 040	57 340	57 000	730	3éme	
9ème	53 040	60 060	61 500	790	4éme	
10ème	56 640	63 360	64 500	790	4éme	

ANCIENS		NOUVEAUX		
	D	indice	échelons	Catég
1er Echelon	50 400	600	Stagiaire	
2ème	53 200	600	Stagiaire	
3ème	57 400	660	1ér	
4ème	60 200	660	1ér	CAT. IV
5ème	64 400	720	2ème	
6ème	68 600	720	2ème	
7ème	71 400	780	3éme	
8ème	75 600	780	3éme	
9ème	79 000	840	4éme	
10ème	84 000	900	5éme	

Scanned by CamScanner

ANCIENS		NOUVEAUX		
	C	indice	échelons	Catég
1er Echelon	61 100	850	Stagiaire	
2ème	68 900	850	Stagiaire	
3ème	75 400	850	Stagiaire	
4ème	83 200	940	1ér	CAT. V
5ème	91 000	1 030	2éme	
6ème	98 800	1 120	3éme	
7ème	104 000	1 120	3éme	
8ème	109 200	1 210	4éme	
9ème	115 700	1 210	4éme	
10ème	118 300	1 300	5éme	

ANCIENS		NOUVEAUX		
	B	indice	échelons	Catég
1er Echelon	69 600	1 100	Stagiaire	
2ème	76 800	1 100	Stagiaire	
3ème	84 000	1 100	Stagiaire	
4ème	92 400	1 100	Stagiaire	CAT. VI
5ème	100 800	1 190	1ér	
6ème	112 800	1 190	1ér	
7ème	118 800	1 280	2éme	
8ème	127 200	1 370	3éme	
9ème	140 400	1 460	4éme	
10ème	152 400	1 550	5éme	

Scanned by CamScanner

ANCIENS		NOUVEAUX		
	C	indice	échelons	Catég
1er Echelon	61 100	850	Stagiaire	
2ème	68 900	850	Stagiaire	
3ème	75 400	850	Stagiaire	
4ème	83 200	940	1er	CAT. V
5ème	91 000	1 030	2ème	
6ème	98 800	1 120	3ème	
7ème	104 000	1 120	3ème	
8ème	109 200	1 210	4ème	
9ème	115 700	1 210	4ème	
10eme	118 300	1 300	5ème	

ANCIENS		NOUVEAUX		
	B	indice	échelons	Catég
1er Echelon	69 600	1 100	Stagiaire	
2ème	76 800	1 100	Stagiaire	
3ème	84 000	1 100	Stagiaire	
4ème	92 400	1 100	Stagiaire	CAT. VI
5ème	100 800	1 190	1er	
6ème	112 800	1 190	1er	
7ème	118 800	1 280	2ème	
8ème	127 200	1 370	3ème	
9ème	140 400	1 460	4ème	
10ème	152 400	1 550	5ème	

Scanned by CamScanner

ANCIENS		NOUVEAUX		
	A	indice	échelons	Catég
1er Echelon	91 300	1 350	Stagiaire	
2ème	101 100	1 350	Stagiaire	
3ème	110 000	1 350	Stagiaire	
4ème	119 900	1 350	Stagiaire	
5ème	128 700	1 450	1ér	CAT. VII
6ème	150 700	1 550	2éme	
7ème	161 700	1 650	3éme	
8ème	172 700	1 750	4éme	
9ème	194 700	2 050	7éme	
10eme	209 000	2 150	8éme	

Scanned by CamScanner

Le droit par les textes

Convention Collective Générale

(du 12 décembre 2002)

Novembre 2013

Avec le soutien financier de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF)

Scanned by CamScanner

Sommaire

Préface _____ 7

Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad _____ ***9***

Titre I : Dispositions générales _____ **9**

Titre II : Du libre exercice du droit syndical et de la représentation du personnel _____ **12**

Titre III : Contrat de travail _____ **17**

Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers _____ **31**

Titre V : Durée du travail _____ **35**

Titre VI : Congés -Voyages _____ **36**

Titre VIII : Dispositions transitoires et finales _____ **43**

Scanned by CamScanner

Préface

La publication de la Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad se situe dans le cadre de la mission de vulgarisation du droit assignée au Centre d'Étude et de Formation pour le Développement (CEFOD) à travers la Banque Tchadienne de Données Juridiques (BTDJ).

Cet ouvrage présente une batterie de dispositions juridiques qui permettent d'aborder de façon efficiente la question liée au droit du travail. A ce titre, il intéresse les employeurs, les travailleurs, les professionnels du droit, les étudiants ainsi que toute personne passionnée par la matière.

La publication de cet ouvrage est une réponse aux multiples conflits sociaux qui naissent ou qui vont naître à l'occasion de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail.

La parution cet ouvrage traduit notre volonté de rendre disponible et accessible le droit du travail tchadien à un large public.

Cet ouvrage est un outil quotidien de travail pour les professionnels et praticiens du droit du travail, un bon moyen d'apprentissage des étudiants.

Nous exprimons toute notre reconnaissance à l'Organisation Internationale de la Francophonie qui a rendu possible la parution de cet ouvrage.

Yves Djofang Kamga

Directeur Général du CEFOD

Scanned by CamScanner

Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad

Titre I : Dispositions générales

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente Convention Collective Générale a pour but de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis par l'article 339 du Code du travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction d'origine et de statut, dans les entreprises exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire de la République du Tchad.

Au sens de la présente convention, les termes «travailleurs » et « employeurs » sont ceux définis par les articles 3 et 4 du Code du travail.

Sont régies par les dispositions de la présente convention, les personnes rétribuées à la commission, astreintes à un horaire de travail déterminé ou traitant exclusivement des affaires pour le compte de l'entreprise qui les emploie.

Des annexes par branches ou groupe de branches professionnelles, tenant compte des particularités à chaque branche, notamment en ce qui concerne les catégories professionnelles dans lesquelles sont classés les travailleurs seront conclues entre les employeurs et les travailleurs représentants légalement les branches considérées.

Article 2 : Prise d'effet

La présente convention prendra effet dans les conditions y relatives prévues par le Code du travail.

Scanned by CamScanner

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs annexes en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés aux articles 3 et 4 du Code du travail et s'applique automatiquement à tous les contrats en cours ou à intervenir.

Article 4 : Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la remise en cause d'avantages individuels ou collectifs acquis par le personnel en service à sa date d'application ; avantages soient particuliers à certains travailleurs, ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usage.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'entendre comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de conventions collectives, d'accords d'établissement ou d'usages.

Article 5 : Durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou partie par l'une des parties signataires après un préavis d'un mois, notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. Copie sera adressée aux autorités compétentes.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet de convention sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un mois, après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au look out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation.

Dans tous les cas, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision du salaire ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Article 6 : Adhésion ultérieure

Toute centrale syndicale ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation patronale, syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs légalement constitué et relevant des activités professionnelles peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes ou au secrétariat du tribunal du Travail de N'Djaména.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat dudit tribunal.

L'organisation adhérant après conclusion de la présente convention ne peut toutefois, demander la révision, même partielle; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Article 7 : Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle ou totale de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception ; à la connaissance des autres parties signataires, elle devra porter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans les trois mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Scanned by CamScanner

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 8 : Accords collectifs complémentaires

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle à la conclusion d'accords plus favorables qui pourraient intervenir au niveau d'une région, d'une localité, d'une entreprise ou d'un établissement.

Titre II : Du libre exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

Article 9 : De la liberté d'opinion et adhésion à un syndicat professionnel

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions de l'article 294 du Code du travail.

A cet effet, les employeurs, pour arrêter leurs décisions s'engagent à :

- Ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'y exercer ou non des responsabilités;
- Ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des origines sociales, raciales, nationales, tribales ou autres des travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires, de rémunération, de congédiement ou d'avancement, l'octroi des avantages sociaux et la formation professionnelle ;
- N'exercer ni pressions ni mesures discriminatoires en faveur ou à l'encontre des membres d'une organisation syndicale.

De leur côté, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération, tant dans le travail qu'en matière d'avantages

sociaux et de formation professionnelle, l'appartenance ou la non appartenance des autres travailleurs à un syndicat déterminé, à respecter la liberté d'opinion ; à n'exercer aucune pression tendant à gêner le libre exercice du droit syndical au sein de la profession et au droit de travail au sein de l'entreprise.

Les parties contractantes considèrent que l'entreprise est un lieu de travail et elles veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront à en faire assurer le total respect.

Article 10 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, huit (8) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce préavis pourra ne pas être pris en considération.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et elles ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront pas être récupérées non plus.

A chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les parties signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

Scanned by CamScanner

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif avec toutes les indemnités qu'il comporte; il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination du droit du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

Ces périodes d'absences seront également payées. Elles ne viendront pas en déduction des congés et elles ne pourront pas être également récupérées.

Article 11 : Délégués du personnel

Les modalités d'élection des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont définis par la loi et les règlements.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité sur une distance maximale de 5 km, ne comportant pas de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs, des travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise auraient totalisé six mois d'ancienneté.

Pour les réunions périodiques prévues par les lois et règlements en vigueur, les délégués titulaires ou à défaut leurs suppléants, seront reçus par le chef d'établissement ou son représentant au jour et à l'heure fixés d'accord parties. Ils devront communiquer au chef d'établissement, au plus tard deux (2) jours à l'avance, les points à débattre.

En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel seront reçus sans délai par le chef d'établissement ou son représentant.

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué titulaire dispose au maximum de quinze (15) heures par mois, prises dans les heures de travail et rémunérées comme temps de travail. Il y est imputé le temps consacré par son suppléant à son remplacement.

Les délégués titulaires et suppléants sont tenus aux mêmes obligations professionnelles que les autres salariés. Ils ne peuvent quitter leur poste sans en avoir préalablement avisé les responsables désignés, et avec un préavis suffisant pour que puissent être prises les dispositions nécessaires à la bonne marche du service.

Est considéré comme nul, et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions de l'article 394 du Code du travail aient été observées.

Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail.

En cas de réintégration, le délégué du personnel recevra une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait pu percevoir pendant la période de suspension du contrat de travail.

Pendant la période comprise entre la date du dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs régulièrement inscrits comme candidats aux fonctions de délégués bénéficieront des mesures de protection édictées, par l'article 394 du Code du travail.

Toutes ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il sera procédé à de nouvelles élections. Les délégués non réé-

Scanned by CamScanner

lus continuent à bénéficier pendant six (6) mois de la même protection.

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, en cas de nécessité, et sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale à l'occasion d'une réunion avec la direction, de l'établissement.

Sous peine de nullité, le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement doit être soumis aux délégués du personnel pour avis au moins un (1) mois avant la date de publication.

Article 12 : Moyens d'information et d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux.

Toutes les communications affichées devront être signées nominativement. Les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leurs missions ; celles des organisations syndicales ne devront avoir pour objet que des informations syndicales à caractère professionnel ou social intéressant les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux ou être destinées à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte sera présenté à la Direction qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus.

Titre III : Contrat de travail

Article 13 : Forme et durée du contrat

L'engagement individuel des travailleurs a lieu verbalement ou par écrit conformément aux dispositions des articles 48 et 49 du Code du travail. Sauf dispositions contraires stipulées par écrit ou verbalement, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Article 14 : Embauchage et réembauchage

Les employeurs font connaitre obligatoirement leurs besoins en main-d'œuvre à la Direction de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) et affichent, pour information du personnel, les demandes ainsi faites qui précisent les emplois vacants, les catégories professionnelles de ces emplois.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les engagements peuvent être effectués à titre permanent, saisonnier, temporaire ou occasionnel.

Sont travailleurs à titre saisonnier ou temporaire, les travailleurs engagés d'accord parties pour une tâche déterminée conformément à l'article 59 du Code du travail.

Sont travailleurs à titre occasionnel, les travailleurs engagés à la journée.

Réembauchage : Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Pour bénéficier de ces dispositions, les intéressés devront, dans le mois qui suit le licenciement, formuler une demande de réembauchage et répondre à l'offre d'emploi qui pourrait leur

Scanned by CamScanner

être faite en se présentant dans les délais impartis par l'employeur.

Article 15 : Période d'essai

Une période d'essai peut être prévue à l'engagement de tout travailleur dont le but est de permettre à son employeur de se rendre compte de son aptitude de remplir de façon satisfaisante les tâches qui correspondent à l'emploi postulé.

La durée de cette période d'essai est fixée à :

- 15 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Cette période d'essai est renouvelable une seule fois. En aucun cas, la période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'auraient pu remplir certains travailleurs avant le commencement de leur service.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnités, sauf celle relative au congé payé. Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

La période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de service utilisable pour les avancements et le droit au congé annuel.

Article 16 : Engagement définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il doit être constaté par écrit qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé. Avant la fin de la période d'essai, le travailleur, pour être définitivement engagé, devra produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, sa copie d'acte de naissance ou pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs.

En outre, tout travailleur est soumis à un examen d'aptitude physique périodique effectué par le médecin de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

Article 17 : Modification aux clauses du contrat

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Lorsque la modification peut entraîner pour celui-ci, diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur.

Article 18 : Changement d'emploi (remplacement du travailleur)

Lorsque le travailleur doit assumer, temporairement, à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante.

Lorsque l'employeur demande pour nécessité de service à un travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement.

Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Le fait pour un travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim, un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Scanned by CamScanner

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder quatre (4) mois dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi, de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé et de la détention préventive ou administrative du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle pendant un délai de six (6) mois.

Exception faite pour les cas particuliers visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de deux (2) mois pour les ouvriers et employés, quatre (4) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés pour régler la situation du travailleur :

- soit le reclassement dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé ;
- soit lui rendre son précédent emploi.

Une indemnité pour remplacement ou intérim sera accordée au travailleur appelé à occuper provisoirement un emploi supérieur.

Cette indemnité sera fixée par conventions propres à chaque branche professionnelle.

Article 19 : Position de stage

Lorsque les conditions particulières d'emploi dans une profession déterminée impliquent ou nécessitent une période de stage, les modalités afférentes à cette période seront réglées par les conventions particulières.

Article 20 : Avancement

L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

Les cas particuliers seront précisés et réglés dans les conventions annexes.

Article 21 : Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires applicables au personnel de l'entreprise ou de l'établissement en raison des fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline sont :

a) la réprimande ;

b) l'avertissement ;

c) le blâme ;

d) la mise à pied de un à trois jours ;

e) la mise à pied de quatre à huit jours ;

f) le licenciement.

Sont considérées comme fautes lourdes d'ordre professionnel sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute :

- Le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- La violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
- La malversation ;
- L'état d'ivresse caractérisé.

Cette liste n'est pas limitative.

Les sanctions sont prononcées par écrit par le chef d'établissement, ou le chef d'entreprise ou son représentant légal après que le travailleur assisté éventuellement de son délégué du personnel aura fourni des explications écrites ou verbales.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

Scanned by CamScanner

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder quatre (4) mois dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi, de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé et de la détention préventive ou administrative du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle pendant un délai de six (6) mois.

Exception faite pour les cas particuliers visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de deux (2) mois pour les ouvriers et employés, quatre (4) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés pour régler la situation du travailleur :

- soit le reclassement dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé ;
- soit lui rendre son précédent emploi.

Une indemnité pour remplacement ou intérim sera accordée au travailleur appelé à occuper provisoirement un emploi supérieur.

Cette indemnité sera fixée par conventions propres à chaque branche professionnelle.

Article 19 : Position de stage

Lorsque les conditions particulières d'emploi dans une profession déterminée impliquent ou nécessitent une période de stage, les modalités afférentes à cette période seront réglées par les conventions particulières.

Article 20 : Avancement

L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

Les cas particuliers seront précisés et réglés dans les conventions annexes.

Article 21 : Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires applicables au personnel de l'entreprise ou de l'établissement en raison des fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline sont :

a) la réprimande ;
b) l'avertissement ;
c) le blâme ;
d) la mise à pied de un à trois jours ;
e) la mise à pied de quatre à huit jours ;
f) le licenciement.

Sont considérées comme fautes lourdes d'ordre professionnel sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute :

- Le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- La violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
- La malversation ;
- L'état d'ivresse caractérisé.

Cette liste n'est pas limitative.

Les sanctions sont prononcées par écrit par le chef d'établissement, ou le chef d'entreprise ou son représentant légal après que le travailleur assisté éventuellement de son délégué du personnel aura fourni des explications écrites ou verbales.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

Scanned by CamScanner

Toute absence non autorisée et non justifiée entraîne la suppression du salaire pour les heures ou journées correspondantes, sans préjudice des autres sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

Un licenciement sans préavis motivé par la répétition de fautes n'est valable que si celles-ci ont eu lieu dans un laps de temps n'excédant pas douze mois.

Passé ce délai, elles ne peuvent plus être invoquées contre le travailleur.

Article 22 : Obligations du travailleur et clause de non concurrence

Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Il lui est interdit d'exercer même en dehors des heures de travail une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise et de nuire à l'exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers, des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

Article 23 : Requêtes et réclamations

Les réclamations individuelles ou collectives sont portées à la connaissance de l'employeur par les délégués du personnel et/ou syndicaux conformément à la réglementation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes par écrit leurs réclamations à l'employeur.

Article 24 : Conditions particulières de travail des femmes et des enfants

Les conditions particulières de travail des femmes et des enfants sont déterminées par les articles 52, 107 à 114, 205 à 207 du Code du travail.

Article 25 : Formation professionnelle – Promotion du travailleur au sein de l'entreprise

Toute entreprise qui en a la possibilité s'efforcera de promouvoir la formation professionnelle du travailleur au sein de son organisation.

Article 26 : Conditions d'emploi du personnel temporaire

A l'exclusion des journaliers et des stagiaires, les conditions d'emploi du personnel temporaire font l'objet d'un contrat à durée déterminée.

Article 27 : Suspension du contrat de travail en cas de maladie non professionnelle

En cas de maladie non professionnelle dûment constatée par un médecin agréé entrainant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit, mis en congé.

Pour obtenir un congé de maladie, ou un renouvellement initialement accordé, le travailleur doit adresser à l'employeur une demande appuyée d'un certificat médical d'un médecin agréé.

La période de congé ne peut excéder une durée de 6 mois et renouvelable une seule fois.

Article 28 : Indemnisation du travailleur

Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

a) S'il a moins de douze (12) mois consécutifs de service :

Scanned by CamScanner

- l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis à l'article 35 ci-après ;

b) S'il a plus de douze (12) mois consécutifs de service :

- l'intégralité du traitement pendant trois (3) mois ;
- le demi-traitement pendant trois (3) mois suivant cette durée.

c) S'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté :

- l'intégralité du traitement pendant six (6) mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes fixés ci-dessus :

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

a) S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;

b) S'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques, il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à ce nouvel emploi.

c) S'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur et à l'article 27 de la présente convention.

d) L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

e) L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité de convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Article 29 : Effet du contrat et indemnisation

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle dûment constaté, les délais prévus à l'article 27 sont prorogés jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison du travailleur.

Les avantages prévus à l'article 27 en matière d'indemnité du travailleur malade s'appliquent également au travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur alloue à l'intéressé la différence entre les avantages prévus à l'article 28 et les allocations qui sont dues au travailleur par la sécurité sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail.

Article 30 : Position sous le drapeau

Le contrat du travailleur permanent sera suspendu pendant la durée du service militaire obligatoire ou de mobilisation et pendant la période obligatoire d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

L'intéressé sera repris sans formalité dans sa catégorie d'emploi à sa libération.

Dans toute la mesure du possible, il devra prévenir l'employeur un mois à l'avance.

Le travailleur sous les drapeaux percevra une indemnité dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La durée du service militaire ainsi que celle des périodes obligatoires entreront en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté.

Scanned by CamScanner

Article 31 : Mandat politique

L'exercice du mandat politique s'opère conformément aux dispositions de l'article 133 du Code du travail.

Article 32 : Mise en disponibilité

Le travailleur peut bénéficier, sur sa demande, d'une mise en disponibilité sans aucune rémunération, pour faire face à certaines obligations à caractère personnel telles que :

- Prolongation du congé de maternité ;
- Assistance à un enfant physiquement diminué ou hospitalisé.

Les conditions de cette mise en disponibilité éventuelle sont discutées librement entre l'employeur et le travailleur. A l'issue de cette discussion, une lettre d'information est adressée à l'inspection du travail du ressort.

Article 33 : Grossesse - Maternité

Conformément à la réglementation en vigueur, les employées en état de grossesse ont le droit de suspendre leur travail pendant 14 semaines consécutives, dont huit semaines postérieures à la délivrance qui doivent être obligatoirement chômées.

Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, l'employée a droit aux divers avantages prévus par la législation en matière de sécurité sociale.

Article 34 : Rupture du contrat et modalités

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie avec mention obligatoire du motif de la rupture.

Cette notification doit être faite soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoin.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précitée ci-dessus.

Cette disposition s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Article 35 : Durée, déroulement du préavis

Quelque soit le mode de fixation de son salaire, le salarié licencié a droit à un préavis de :

- un mois lorsqu'il compte une année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois lorsqu'il compte au moins trois années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 jours dans les autres cas.

Si le préavis est effectué, le travailleur est autorisé à s'absenter soit chaque jour pendant deux heures, soit deux jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de cette période d'absence dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix de deux jours dans la semaine ou celui de deux heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

Si à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit, à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Scanned by CamScanner

Article 36 : Préavis en cas de départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze (15) jours francs avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée :

- D'un mois lorsque le travailleur compte une année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- De deux mois lorsque le travailleur compte au moins trois années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- De quinze jours dans les autres cas.

Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 37 : Indemnités compensatrices de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficiés le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé. Dans ce cas, il n'y aura pas de paiement d'indemnité de recherche d'emploi.

En cas de licenciement et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Article 38 : Licenciement

a) Indemnités de licenciement et de services rendus

En cas de licenciement par l'employeur, hors le cas de faute lourde, le travailleur, à titre permanent a droit, sous certaines

conditions, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

En cas d'interruption de services pour inaptitude physique, l'indemnité servie est dite de services rendus. Les modalités d'attribution et le calcul de ces indemnités sont fixés conformément à l'article 170 du Code du travail.

b) Licenciement pour suppression d'emploi, compression de personnel

Si en raison d'une diminution d'activités de l'entreprise ou de l'établissement, ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il doit se conformer à la procédure légale prescrite à l'article 157 et suivants du Code du travail.

Il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite transmise pour avis à l'inspecteur du travail du ressort avec un rapport motivé de l'employeur. Ce dernier ne peut prendre une décision définitive que quinze (15) jours après notification par lettre recommandée avec accusé de réception de cette liste aux intéressés.

Les travailleurs licenciés conservent pendant un délai de deux (2) ans un droit de priorité de réengagement, dans l'établissement ou l'entreprise dans l'ordre inverse de leur classement, sur la liste de licenciement.

c) Licenciement pour faute lourde

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur sous réserve de l'avis préalable de l'inspecteur du travail.

Scanned by CamScanner

Article 39 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit obligatoirement délivrer au travailleur un certificat de travail indiquant exclusivement la date d'entrée, celle de sortie, la nature et la date des emplois successivement occupés.

Ce certificat est tenu à la disposition du travailleur au bureau de l'employeur.

Article 40 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur compte au jour du décès une année au moins d'ancienneté en qualité de travailleur titulaire, l'employeur est tenu de verser aux héritiers un capital décès calculé sur les bases prévues pour l'indemnité pour services rendus, abondé de un mois de salaire de base par année de présence.

Le montant de cet abondement est limité à six (6) mois de salaire quelque soit l'ancienneté du travailleur.

Ne peuvent prétendre au paiement de ces sommes que les ayants droit du *de cujus* (conjoint, enfants à charge s'ils sont majeurs ou tuteur ayant la charge effective des enfants en bas âge) dûment reconnus par le tribunal.

Au cas où la Caisse Nationale de Sécurité Sociale accorderait certains avantages pécuniaires concernant le cas de décès, l'employeur conserverait à sa charge la différence entre les dispositions ci-dessus et les avantages octroyés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence à condition que les ayants droit en formule la demande.

Titre IV : Salaires, indemnités et avantages divers

Article 41: Détermination du salaire

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction du poste de travail qui lui est attribué dans l'entreprise.

Tout travailleur doit obligatoirement être classé selon les modalités prévues à l'article 63 ci-après.

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée ou au mois.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

L'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, etc.) prévu par le présent article ne peut avoir pour effet de priver le travailleur du bénéfice de la législation sociale.

Article 42 : Principe de rémunération

A conditions égales de travail, d'ancienneté et de qualification professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur âge, leur sexe et leur statut.

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIG ou au SMAG.

Article 43 : Promotion du travailleur

Les parties contractantes conviennent de privilégier la promotion au sein de l'entreprise. Les employeurs, en cas de vacance ou de création de poste s'efforceront dans la mesure du possible de faire appel aux salariés de l'entreprise avant tout recrutement extérieur.

Article 44 : Emplois multiples

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires diffé-

Scanned by CamScanner

rents, le salaire de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré.

Article 45 : Bulletins de paie

Des bulletins de paye doivent être obligatoirement délivrés individuellement aux travailleurs à l'occasion de chaque paye.

Ces bulletins devraient être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différentes rémunérations, la catégorie professionnelle, la nature exacte de l'emploi occupé.

Article 46 : Jeunes travailleurs

Par jeunes travailleurs, on entend les jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum du poste professionnel occupé avec les abattements maxima suivants :

- de 14 à 16 ans : 40% ;
- de 16 à 18 ans : 20%.

Les dispositions ci-haut citées ne s'appliquent pas aux titulaires d'un CAP et débutants dans la profession, ni aux ayants passé avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle accélérée.

Article 47 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-après.

On entend par ancienneté, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi.

Toutefois, sera déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination du montant d'une indemnité de licenciement

payée au travailleur ou l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente convention.

Ne sont pas interruptifs de l'ancienneté, les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ainsi que les stages professionnels.

Le travailleur qui est licencié pour compression de personnel après une année au moins de présence effective, puis réembauché, bénéficiera de l'ancienneté acquise antérieurement à la période interruptive qui ne devra pas dépasser un an.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage est fixé à :

- 3% après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1% de plus par année de présence de la 4ème à la 25ème année.

Article 48 : Prime de panier

Les travailleurs bénéficient d'une prime d'indemnité dite prime de panier dont le montant est égale à deux fois le taux horaire du SMIG lorsqu'ils accomplissent une séance ininterrompue de 10 (dix) heures.

Cette prime ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 49 : Indemnités de déplacement

En cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation et pendant toute la durée qui occasionne au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui sera alloué une indemnité conformément au règlement intérieur de chaque entreprise.

Scanned by CamScanner

Article 50 : Fourniture du logement

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de recrutement par le fait de l'employeur, l'employeur mettra à sa disposition un logement ou lui versera une indemnité compensatrice.

En cas de rupture du contrat par le travailleur, l'évacuation du logement est fonction des délais réciproques de préavis.

Article 51 : Fournitures alimentaires

La fourniture de la ration alimentaire concerne les exploitations, les industries ou les chantiers qui ne sont pas installés, soit dans un centre pourvu d'un marché de denrées alimentaires de premières nécessités, soit à proximité immédiate de ce centre.

Si la ration alimentaire est fournie, elle est obligatoire pour tous les travailleurs. Sa composition et les modalités de son attribution sont fixées par les conventions annexes.

Article 52 : Avances sur salaires

a) L'avance sur salaire

L'avance est un prêt consenti par l'employeur et n'est autorisée que dans le cas de nécessité absolue occasionnée par des événements imprévisibles tels que décès, sinistres, maladie non professionnelle, incendie ou vol des biens du travailleur.

Le travailleur qui sollicite une avance devra, si nécessaire, en justifier la demande par l'apport des preuves.

b) L'acompte

L'acompte est le versement avant échéance d'une partie des salaires acquis.

La compensation entre les salaires et l'acompte s'effectue à l'échéance par retenue sur salaires.

Titre V : Durée du travail

Article 53 : Horaire du travail

Les jours et heures de travail sont fixés par la réglementation en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification aux horaires normaux de travail donnera lieu à consultation préalable des délégués du personnel et sera transmises à l'inspecteur du travail avant sa mise en application.

Pour tenir compte du caractère intermittent de certains travaux (heures creuses, délestage etc.) une durée effective de travail plus longue que la durée légale peut être considérée comme équivalente à la durée légale et payée sans majoration. Ces équivalences seront définies pour chaque profession par la réglementation en vigueur.

Article 54 : Heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de base fixée comme suit :

- 10% de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 25% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8e heure ;
- 50% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit ;
- 50% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de jour, les jours de repos hebdomadaires et jours fériés ;
- 100% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les jours de repos hebdomadaires et jours fériés.

Scanned by CamScanner

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur une réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

Sauf cas particuliers déterminés par les conventions annexes, les heures normales de nuit et les jours non ouvrables ne donnent lieu à aucune majoration.

Article 55 : Récupération

En cas d'interruption collective du travail résultant soit des causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale du travail.

Titre VI : Congés -Voyages

Article 56 : Durée du service ouvrant droit au congé

Le droit de jouissance au congé est acquis après une année de service effectif, à un an ou à la période considérée comme équivalente au sens de l'article 217 du Code du travail.

Article 57 : Durée du congé selon les catégories des travailleurs

Sauf dispositions contractuelles ou réglementaires plus favorables, le travailleur a droit au congé payé à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Des dispositions plus favorables sont prévues en faveur des travailleurs ci-après :

- Jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans : 2 jours ouvrables par mois ;

- Mères de famille salariées : un (1) jour de congé supplémentaire par an et par enfant à charge de moins de 14 ans et enregistré à l'État-civil ;

- Travailleur ayant plus de 10 ans d'ancienneté : durée de congé annuel augmenté de :

- 2 jours après dix ans de service ;
- 4 jours après 20 ans de service ;
- 6 jours après 25 ans de service. ;

Ces jours ne sont pas cumulables.

Article 58 : Périodes des congés

L'ordre et les dates des départs en congés sont fixés par le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités de service et dans la mesure du possible, des désirs du travailleur.

Les accords d'entreprise pourront déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles, les travailleurs devront bénéficier de leur droit acquis en matière de congé et ce, en fonction des activités particulières.

Article 59 : Rémunération de congé

L'employeur doit verser au travailleur, avant le départ de celui-ci et pour toute la durée du congé, une allocation calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier de l'article 220 du Code du travail.

Article 60 : Congés exceptionnels

a) Congés pour événements familiaux

Des permissions exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux travailleurs à l'occasion des événements familiaux justifiés par la présentation des pièces d'État-civil ou d'attestation délivrées par les autorités administratives qualifiées.

Ces permissions n'entraînent aucune retenue de salaire et ne sont pas déductibles du congé réglementaire dans la limite de dix (10) jours par an.

- Mariage du travailleur : 2 jours ;

Scanned by CamScanner

- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe : 4 jours ;
- Accouchement de la femme du travailleur : 1 jour.

En cas de décès et d'accouchement, le travailleur devra informer son chef de service des causes de son absence au plus tard dans les 48 heures suivant la cessation du travail faute de quoi, les journées d'absence ne seront pas payées.

Dans tous les autres cas le travailleur devra en faire la demande 48 heures d'avance.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties, les frais de déplacement restant à la charge du travailleur. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

b) Congé pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés pourront être accordés au travailleur sur sa demande, sous réserve des nécessités du service.

Ces congés ont le caractère d'une suspension du contrat.

Article 61 : Indemnités compensatrices de congés

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions précitées.

Article 62 : Voyages

- Voyages des familles :

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs

bagages sont celles fixées par les articles 281 et 285 du Code du travail.

- Transport des bagages :

Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Titre VII : Classification professionnelle - Salaires hiérarchisés

Article 63 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés de manière générale par catégorie professionnelle. Chaque branche, secteur d'activité ou entreprise peut définir par convention annexe des classifications propres après avoir défini les postes, contenus et qualifications requises.

En l'absence de conventions annexes, les définitions de catégories ci-dessous s'appliquent de plein droit.

1ère Catégorie : Travailleurs à qui sont confiés des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

2ème Catégorie : Travailleurs à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples, ou connaissant une partie seulement du métier.

3ème Catégorie : Travailleurs connaissant un métier nécessitant une certaine formation préalable, acquise par l'apprentissage ou la pratique.

4ème Catégorie : Travailleurs d'habiletés et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

5ème Catégorie : Travailleurs exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Scanned by CamScanner

6ème Catégorie : Employés et ouvriers hautement qualifiés appelés à des responsabilités et de commandement.

7ème Catégorie : Agents de maîtrise : agents relais entre l'encadrement et les agents d'exécution.

8ème Catéciorie : Cadres : agents ayant des responsabilités d'organisation et de mise en oeuvre pour la bonne exécution de la politique de l'entreprise.

9ème Catégorie : Cadres supérieurs de direction.

Agents ayant des responsabilités de définition de la politique générale de l'entreprise, responsable de sa mise en place et de son résultat.

Article 64 : Salaire Minimum Inter Professionnel

Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) est fixé et modifié par une commission paritaire mixte composée en nombre égal de représentant des employeurs et des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention.

Cette commission est présidée par la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

Article 65 : Commission de classement

En cas de contestation de classement, une commission se réunira à la demande de l'une des parties en vue de déterminer le classement du ou des travailleurs en fonction de la qualification et de la fonction occupée.

Cette commission, présidée par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires ou adhérentes à la présente convention.

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, qui provoque une réunion de la commission en convoquant les membres, les parties et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La commission se réunit obligatoirement dans les 10 jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les 15 jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la commission ou son suppléant ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut néanmoins décider de siéger mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise ou l'établissement.

Si la commission dispose d'éléments d'informations suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, s'il est d'accord, un essai professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécution et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce la décision.

Scanned by CamScanner

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le Président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés y compris celui du Président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du Président.

Article 66 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou de ses annexes et additifs.

Cette commission n'a pas à connaître les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante :

- Deux membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires.
- Deux membres représentant le Conseil National du Patronat Tchadien (CNPT).

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués, par les centrales syndicales intéressées, à la Direction en charge du Travail et de la Sécurité Sociale. Celle-ci réunit la commission dans les plus brefs délais. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la

commission a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

Titre VIII : Dispositions transitoires et finales

Article 67 : Objet des annexes à la présente Convention

Des annexes à la présente convention professionnelle détermineront les classifications professionnelles pour chaque secteur d'activité.

Les dispositions particulières à chaque profession seront également définies dans ces annexes, conformément à l'article 1er de la présente convention.

Scanned by CamScanner

REPRESENTATION PATRONALE

CNPT : MM. Bertrand VEZIA

ALI ABBAS SEITCHY

CHEMI KOGRIMI

MARC MADENGAR BEREMADJ

Melle SOLKEM NGARMBATINA

REPRESENTATION SYNDICALE

UST : Mme SAINIBI née NODJIMGOTO Agnès

MM DJIBRINE ASSALI HAMDALLAH

GOUNOUNG VAIMA GAN-FARE

CLTT : BRAHIM BEN SEID

CST : AMAVI Philippe

Qui a terminé ses travaux le 12 décembre 2002.

La Directrice du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

RÉPUBLIQUE DU TCHAD

KADE NDILGUE MEDJADBEH

Scanned by CamScanner

Décret 11-242 2011-03-21 PR/PM/MFB/2011

Décret fixant le régime de rémunération des fonctionnaires
Texte en vigueur

Table des matières

- CHAPITRE I : CONDITIONS GENERALES DU DROIT A LA REMUNERATION
- CHAPITRE II : ELEMENTS DE LA REMUNERATION
- CHAPITRE III : MODES DE PAIEMENT DE LA REMUNERATION
- CHAPITRE IV : LES AVANTAGES SOCIAUX
- CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Vu la Constitution ;
Vu le décret n° 342/PR/2010 du 05 mars 2010, portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
Vu le Décret N° 831/PR/PM/2010 du 16 octobre 2010, portant remaniement du Gouvernement ;
Vu le Décret N°1090/PR/PM/2010 du 24 décembre-2010, portant nomination d'un membre du Gouvernement ;
Vu le Décret N° 720/PR/PM/2009 du 13 juillet 2009, portant structure générale du Gouvernement et attributions de ses membres et ses textes modificatifs subséquents ;
Vu la Loi n° 017/PR/2001 du 31/12/2001, portant Statut Général de la Fonction Publique ;
Vu le Décret n °219/PR/MFPTE/2003 du 23 juin 2003 portant modification du Décret n°106/PR/MFPTPEM/2002 du 6 mars 2002 fixant l'échelonnement indiciaire et définissant les modalités de reclassement des corps et de reversement des fonctionnaires ;
Sur proposition du Ministre des Finances et du Budget, Le Conseil des Ministres, consulté à domicile en date du 28 février 2011.
Décrète

Article 1/ le présent décret fixe le régime de rémunération des fonctionnaires. Sont définis dans ce régime :

a. Les conditions générales du droit à la rémunération ;
b. Les éléments de rémunération ;
c. Les avantages sociaux dont bénéficient le fonctionnaire, et les conditions de leur octroi.

Article 2/ la rémunération est définie par l'ensemble des émoluments auxquels les fonctionnaires peuvent prétendre en contrepartie du travail accompli, à l'exclusion des prestations familiales qui font l'objet d'un régime distinct.

CHAPITRE I : CONDITIONS GENERALES DU DROIT A LA REMUNERATION

Article 3/ les fonctionnaires ne peuvent percevoir des rémunérations au compte du budget de l'Etat que s'ils se trouvent en position d'activité ou dans toute autre position assimilée à la position d'activité telle que prévue par les textes en vigueur.

Article 4/ Le fonctionnaire absent du service pour un motif non prévu par la loi ou dont l'absence n'a pas été autorisée par l'autorité dont il relève, perd immédiatement son droit à rémunération.

L'absence est constatée par l'autorité dont relève le fonctionnaire qui avise l'organisme chargé du mandatement de la rémunération.

Article 5/ Le fonctionnaire suspendu de ses fonctions perçoit une rémunération conformément aux textes en vigueur.

Article 6/ le droit à rémunération prend effet :

Scanned by CamScanner

a. pour les fonctionnaires nouvellement recrutés et intégrés à la Fonction Publique ou réintégrés à l'issue d'une période de détachement ou de disponibilité :
   - le jour de la prise de service s'ils ne changent pas de résidence ;
   - la veille de leur mise en route sur leur poste d'affectation s'ils sont appelés, du fait de sa fonction, à changer de résidence ;

b. dans les autres cas (changement de corps et de catégorie/classe, avancement, sanction disciplinaire ayant une incidence financière) :
   - à la date prévue par l'acte constatant le changement de situation, dans les conditions fixées par les textes en vigueur ;
   - à défaut de mention expresse, à la date de publication au Journal Officiel de la République.

Article7/ le droit à rémunération cesse :

a. pour les fonctionnaires démissionnaires à la date fixée par l'autorité compétente pour accepter leur démission ou en cas de silence de l'autorité compétente trois (3) mois après la date de réception de l'offre de démission ;
b. pour les fonctionnaires licenciés ou révoqués, au lendemain du jour où ils reçoivent notification de la décision prononçant le licenciement ou la révocation ;
c. pour les fonctionnaires admis à la retraite, au dernier jour du mois d'admission à la retraite. Toutefois, lorsque l'admission à la retraite intervient au cours d'un congé régulier, le droit à rémunération cesse à l'expiration dudit congé ;
d. pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité, au jour fixé par l'acte prononçant le détachement ou la mise en disponibilité ;
e. en cas de décès du fonctionnaire, au dernier jour du mois de décès
f. en cas de disparition, deux (2) mois après la disparition ;
g. en cas d'absence irrégulière, à la date à laquelle cette absence a été constatée dans les conditions prévues à l'article 4 ci-dessus.

Article 8/ la rémunération en position de congé est la même que la rémunération en position d'activité.

CHAPITRE II : ELEMENTS DE LA REMUNERATION

Article 9/ les éléments de la rémunération du fonctionnaire se répartissent en trois (3) catégories :

a. Le salaire de base, constitué du traitement indiciaire éventuellement majoré de bonification généralisée proportionnelle ou forfaitaire ;
b. Les indemnités destinées à encourager l'exercice de certains emplois et/ou à compenser des sujétions spéciales inhérentes à l'emploi exercé ;
c. Les primes destinées à rétribuer des efforts et/ou les performances particulières ;

Article 10/ Le régime des indemnités et primes qui peuvent être allouées aux fonctionnaires est fixé par décret pris en conseil des ministres.

Article 11/ la structure de la rémunération brute citée à l'article 9 ci-dessus ne s'applique pas aux catégories de personnels suivants :

a. les titulaires de fonctions politiques (Président de la République, membres du gouvernement, élus des assemblées nationales ainsi que les membres de leur cabinet politique) ;
b. les titulaires de hauts emplois de l'Etat, notamment les membres des grandes institutions de l'Etat (Cour Suprême, Conseil Constitutionnel, Haut Conseil de la Communication, Conseil Economique, Social et Culturel) ainsi que certains responsables des circonscriptions administratives territoriales (Gouverneurs des Régions, Préfets et Sous préfets) ;
c. les chefs traditionnels et les assesseurs.

Ces catégories relèvent d'un régime dérogatoire à solde fonctionnelle forfaitaire et fixé par décret pris en conseil des ministres.

Article 12/ Pour les fonctionnaires concernés par le système de rémunération prévu à l'article 9 ci-dessus, le salaire de base s'obtient en multipliant l'indice dont bénéficie le fonctionnaire par la valeur du point d'indice, fixée en monnaie ayant cours légal.

Article 13/ La valeur brute du point d'indice est unique. Elle est fixée annuellement à 1380 francs, soit 115 francs par mois, à compter de 1er juin 2007.

Scanned by CamScanner

Cette valeur est appliquée sur les salaires indiciaires et contractuels des agents publics régis par le Statut Général de la Fonction Publique et les conventions collectives de 1958 et de 1971.

Article 14/ le calcul de la retenue de 5% pour pension et celui de la contribution de 12% versée par l'Etat à la Caisse Nationale des Retraités du Tchad (CNRT) reste basé sur la valeur du point d'indice fixée à l'article 12 ci-dessus.

Article 15/ les fonctionnaires - élèves en formation dans un établissement préparant aux carrières de l'administration conservent pendant la durée de leur scolarité leur droit à la rémunération.

CHAPITRE III : MODES DE PAIEMENT DE LA REMUNERATION

Article 16/ la rémunération doit être payée en monnaie ayant cours légal. Le paiement en nature de tout ou partie de la rémunération est interdit.

Article 17/ le paiement de la rémunération au fonctionnaire incombe à l'Etat. La rémunération doit être versée intégralement à l'agent lui-même ou, à défaut, à une personne possédant une procuration du fonctionnaire dûment établie.

Article 18/ Le paiement s'effectue, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail et à la Fin de chaque mois ou au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail effectif.

Toutefois, pour toute rémunération dont le montant net à payer est égal ou supérieur à 100 000 FCFA, le paiement se fait par virement obligatoire à un compte bancaire ou courant postal.

Article 19/ En cas de décès du fonctionnaire, la rémunération acquise par celui-ci avant son décès est due à ses ayants-droit au vue d'un acte d'hérédité.

Article 20/ l'Etat est tenu de délivrer au fonctionnaire au moment du paiement un bulletin individuel de paie. Le bulletin individuel de paie doit comporter :

a. le nom du département utilisateur et de la structure d'emploi du fonctionnaire ;
b. le lieu d'emploi du fonctionnaire ;
c. le nom du fonctionnaire ;
d. le n° de matricule du fonctionnaire ;
e. la catégorie, la classe, le grade et l'échelon du fonctionnaire ;
f. l'indice du fonctionnaire ;
g. la rémunération indiciaire brute ;
h. tous les autres éléments du salaire en brut, dont les rappels de salaire avec mention de l'élément rappelé et de la période de référence ;
i. les retenus individualisées : fiscales, sociales, saisies-arrêts, remboursement d'avances de solde, retenues pour trop-perçus, les cessions volontaires ;
j. la rémunération nette ;
k. l'année et le mois de rémunération.

Article 21/ aucune retenue ne peut être opérée sur la rémunération du fonctionnaire en dehors de celles prévues à l'article 19, alinéa i ci-dessus, sauf dérogation spéciale.

Article 22/ Les retenues autres que fiscales et sociales ne peuvent être précomptées que dans la limite de la quotité saisissable telle que prévue aux articles 22 et 27 du présent décret. Le fonctionnaire est au préalable informé par un avis du Ministre chargé des Finances indiquant la date de précompte, la nature de la retenue, l'échéancier et le montant précompté.

Article 23/ Sans préjudice des dispositions spéciales concernant la restitution par un fonctionnaire des sommes provenant d'un détournement des deniers publics, le traitement indiciaire n'est cessible et saisissable, mensuellement qu'à concurrence du quart du traitement indiciaire brut du fonctionnaire.

Article 24/ Le fonctionnaire qui conteste, soit sa qualité de débiteur, soit le montant mis à sa charge, peut faire recours par toute voie de droit contre la décision prise en son encontre.

Scanned by CamScanner

CHAPITRE IV : LES AVANTAGES SOCIAUX

Article 25/ Les fonctionnaires peuvent bénéficier des avantages pécuniaires ou non liés à leur statut ou à la fonction qu'ils exercent. Ces avantages peuvent, pour certains, être intégrés de façon forfaitaire dans le salaire mensuel ou être accordé en nature.

Article 26 / Les avantages sociaux dont peuvent bénéficier les fonctionnaires concernent :

a. La prise en charge par l'Etat d'une partie des frais médicaux et d'hospitalisation du fonctionnaire et de sa famille ;
b. Le versement en cas de décès du fonctionnaire des frais funéraires ;
c. La facilitation des prêts aux taux avantageux pour l'acquisition d'un logement pour le fonctionnaire qui le demande ;
d. La gratuité de logements ou la réduction des loyers ;
e. L'octroi des moyens de déplacement (voiture et autres engins de fonction)
f. L'octroi des primes en cas d'événements familiaux (mariage, naissance, deuils)

Article 27/ Les conditions d'octroi de ces avantages sont fixées par arrêté du Premier Ministre ou du Ministre en charge des Finances

Article 28/ Les fonctionnaires nouvellement recrutés ou réintégrant l'Administration à l'issue d'un détachement peuvent bénéficier des avances de solde. Le maximum du montant de ces avances est fixé à deux (2) mois de salaires de base indiciaire ;

Article 29/ Le remboursement des avances effectivement ordonnancées et payées, s'effectue par voie de précompte sur le salaire du fonctionnaire, à raison d'un quart par mois et à partir du troisième mois qui suit l'octroi de l'avance.

Article 30/ Aucune avance de solde ne peut être accordée à un fonctionnaire bénéficiant d'une autre avance, quelle qu'en soit la nature, dont il ne se serait pas définitivement libéré.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 31/ Lorsque le titulaire d'un poste de responsabilité est absent ou empêché, il est procédé à la nomination d'un intérimaire selon les modalités et procédures consacrées par les textes en vigueur. L'intérimaire qui est reste trois (3) mois en poste perçoit pendant toute la durée de l'intérim, les rémunérations qui y sont attachées.

Article 32/ si un fonctionnaire voit sa rémunération nette réduite de suite d'une nomination à un emploi à solde forfaitaire ou autre, il conserve à titre individuel la rémunération nette qu'il percevait avant cette nomination.

Article 33/ sont prescrites et définitivement éteintes au profit de l'Etat, les rémunérations qui, n'ayant pas été acquittées au titre de l'année financière à laquelle elles se rapportent, n'ont pas pu, à défaut des justifications suffisantes être mandatées et payées dans un délai de 4 ans à partir de l'ouverture de l'année budgétaire correspondante.

Article 34/ les dispositions de l'article 32 ci-dessus ne sont pas applicables si la rémunération n'est pas mandatée et payée dans le délai prescrit par le fait de l'Administration ou en cas de force majeure.

Article 35/ le Ministre des Finances et du Budget et le Ministre de la Fonction Publique et du travail, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires, sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République.

Signature : le **21 mars 2011**

Le Président de la République, IDRISS DEBY ITNO
Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement EMMANUEL NADINCAR
Pour Le Ministre des Finances et du Budget, Le Secrétaire d'État Mme HABIBA SAHOULBA
Le Ministre de la Fonction Publique et du Travail ABDOULAYE ABAKAR

Version 1

Scanned by CamScanner

Date de début : 09 mars 2015
Langues : Français, Anglais
Échéance : 31/12/2015
Économies : Inconnues
Nombre d'années : 02
Notes :

> Convention signée à Lomé le 15 qui a été été signé par arrêté par le vice Président. Il est par ce décret portant « Fond for Environment. Étude en commun ayant entre eux. Après avoir été lues et pris dans le décompte de chaque année. Il faudra faire un avis de notre page à chaque fois.

Étude objectives dans le domaine :

- 9.1.07 Administration et protocole publics
  - 01/09/2015 09:00:00 01/01/2016
    - Texte général
      - Communication et messages sociaux

Scanned by CamScanner