

CONVENTION COLLECTIVE GENERALE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DE LA REPUBLIQUE DU TCHAD

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er : 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 représentant également les branches considérées.

Article 2 : Prise d'effet

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

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 lock 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.

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 REPRESENTATION 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.

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 réélus 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 connaître 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 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.

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.

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 entraînant 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 :

- 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.

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 fixé 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.

Article 36 : Préavis en cas de départ de 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.

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 cuius* (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, INDEMNITES 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 différents, 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.

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: DUREE 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 8^e 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.

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 : CONGES -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'Etat - 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'Etat - Civil ou d'attestation délivrées par les autorités administratives qualifiées.

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

- Mariage du travailleur : 2 jours
- 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 HIERARCHISES

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.

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

2^{ième} 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.

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

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

5^{ième} Catégorie : Travailleurs exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

6^{ième} Catégorie : Employés et ouvriers hautement qualifiés appelés à des responsabilités et de commandement.

7^{ième} Catégorie : Agents de maîtrise : agents relais entre l'encadrement et les agents d'exécution.

8^{ième} Catégorie : Cadres : agents ayant des responsabilités d'organisation et de mise en oeuvre pour la bonne exécution de la politique de l'entreprise.

9^{ième} 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 égale 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.

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 remise 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 1^{er} de la présente convention.