

Djibouti

Emploi des travailleurs civils des forces armées étrangères stationnées à Djibouti

Arrêté n°93-0743/PR/MT du 19 juillet 1993

[NB - Arrêté n°93-0743/PR/MT du 19 juillet 1993 portant réglementation des conditions générales d'emploi des travailleurs civils des forces armées étrangères stationnées à Djibouti.]

Titre 1 - Dispositions générales

Art.1.- Le présent arrêté a pour objet de réglementer les conditions générales d'emploi du personnel civil des forces armées étrangères stationnées en République de Djibouti.

Au sens du présent arrêté, le terme "Travailleur" est celui défini par l'article 1^{er} de la loi n°52-1322 du 15/12/52, instituant un code du Travail Outre-mer maintenu en vigueur par l'article 5 de la loi LR/77009 du 27/06/77.

L'ensemble des travailleurs civils des Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti, sauf ceux embauchés à titre occasionnel pour un travail, sont régis par les dispositions du présent arrêté.

Titre 2 - Exercice du droit syndical

Art.2.- Le droit pour les travailleurs de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels est expressément reconnu en vertu du titre II du code du travail en vigueur.

Art.3.- Des autorisations d'absences exceptionnelles, dans la limite de dix jours par an, seront accordées aux travailleurs pour leur permettre d'assister aux commissions paritaires ou au conseil d'Administration dont ils seraient membres.

La demande d'autorisation d'absence doit être déposée, soit par l'organisation syndicale, soit par

l'intéressé, une semaine au moins avant la date prévue pour l'absence, à justifier par un document devant être présenté par le bénéficiaire.

Art.4.- Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont mis à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont placés dans les lieux facilement accessibles.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel ou syndical et être dépourvues de tout caractère de polémique intéressant le personnel du service des Établissements.

Préalablement à l'affichage, une copie du texte devra être communiquée au chef de service qui ne pourra s'opposer à l'affichage que si ces communications sortent manifestement du caractère défini ci-dessus.

Titre 3 - Délégués du personnel

Art.5.- Dans chaque Établissement inclus dans le champ d'application du présent arrêté et occupant plus de 10 (dix) salariés, il est institué des délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Art.6.- Les fonctions des délégués du personnel, leurs droits et leurs obligations sont déterminés par les dispositions du code du travail et les arrêtés d'application.

Titre 4 - Le contrat de travail

Art.7.- Recrutement

Les personnels civils des forces armées étrangères stationnées à Djibouti sont recrutés dans la limite des effectifs fixés par ces armées.

Nul ne peut être recruté ou continuer à servir dans les conditions prévues par le présent arrêté.

a) s' il n'est de nationalité Djiboutienne, ou étranger en situation régulière vis à vis de la législation du travail.

b) s'il ne jouit de ses droits civiques

A cet effet, le candidat devra produire :

- un extrait d'acte de naissance ou du jugement supplétif de moins de trois mois,
- une copie certifiée conforme de la carte d'identité pour le candidat ayant plus de 18 (dix huit) ans,
- un extrait du casier judiciaire daté de moins de trois mois.

c) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour la fonction, s'il n'est reconnu indemne ou définitivement guéri de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, lépreuse ou poliomyélitique.

A cette fin, le candidat devra subir une visite médicale d'embauche auprès des médecins des forces

armées étrangères stationnées à Djibouti ou des médecins spécialistes qui lui seront désignés par l'employeur

- visite médicale générale,
- contre-visite médicale générale,
- examen phtisiologie.

L'embauchage est individuel conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, par décision ou par contrat écrit.

Art.8.- Classement

Le classement des personnels fait l'objet de l'annexe I ci jointe.

Il est lié aux critères définissant les groupes ou catégories d'emploi et à la qualification de l'agent.

Art.9.- Période d'essai et de préavis

Avant tout engagement, les candidats seront soumis à un test professionnel correspondant à l'emploi à pourvoir. L'embauchage par contrat à durée indéterminée n'interviendra qu'après la période d'essai, éventuellement renouvelable une fois, prévue ci-dessous. Cette période d'essai sera régie par un contrat d'engagement provisoire (modèle de l'annexe II).

En outre, aucun contrat définitif ne pourra être établi en l'absence d'un certificat médical d'aptitude.

Les périodes d'essai et de préavis sont fixées comme suit :

Catégorie	Durée de l'essai	Préavis
I	1 mois renouvelable 1 fois	1 mois
II	1 mois renouvelable 1 fois	1 mois
III	2 mois renouvelable 1 fois	2 mois
IV	3 mois renouvelable 1 fois	3 mois
V	4 mois renouvelable 1 fois	4 mois
HE	6 mois renouvelable 1 fois	6 mois

L'inobservation du délai de préavis créé l'obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai qui n'aura pas été respecté.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'une comptabilité en deniers ou d'une comptabilité matières, il peut quitter son emploi sans avoir rendu ses comptes, l'employeur lui donnant quitus.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est

autorisé à s'absenter un jour par semaine pour chercher un nouvel emploi à condition qu'il réside à Djibouti et qu'il justifie d'un certificat de demandeur d'emploi auprès du Service National de l'Emploi, le jour étant pris, à son choix, globalement ou heure par heure et payé à plein salaire.

Le travailleur devra informer l'employeur de ses absences en temps utile. Il aura la faculté, s'il le désire, de bloquer ces journées d'absence en fin de préavis.

En ce qui concerne les manoeuvres occasionnels (pistes, routes, bâtiments), les périodes d'essai et de préavis sont de huit jours.

Art.10.- Modalité de contrat

Les contrats individuels de travail souscrits postérieurement à la date d'effet du présent arrêté seront soumis à ses dispositions. Aucune clause restrictive ne pourra être insérée valablement dans lesdits contrats.

Le présent arrêté s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de sa date de prise d'effet.

Les modèles de contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée font l'objet des annexes III et III bis du présent arrêté.

Des contrats d'une durée déterminée pourront notamment être conclus dans les cas suivants :

- 1° remplacement d'un agent dont l'absence prolongée est due :
 - à des circonstances exceptionnelles,
 - à l'application des dispositions du présent arrêté (congés payés, de maternité, etc. ...)
- 2° pour faire face à des nécessités de service temporaire surcroît momentané de travail, travaux urgents etc.)
- 3° pour exécuter des tâches déterminées.

Art.11.- Affectation et mutation

Tous les travailleurs visés par le présent arrêté sont affectés, lors de leur embauchage, dans les services ou établissements des Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti.

Ils peuvent faire l'objet de mutation entre les divers services ou établissements des Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti.

Les mutations sont toujours prononcées pour les besoins du service et ne constituent pas des sanctions. Le poste nouveau imposé doit être de même qualification ou supérieure et la rémunération égale ou supérieure.

Le refus de rejoindre le poste d'affectation ou de mutation entraînera la radiation des contrôles ou la résiliation du contrat dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Art.12.- Rupture du contrat

Toute rupture de contrat de travail, par l'une ou l'autre partie, doit être notifiée par écrit, de telle manière qu'il ne puisse y avoir de contestation sur la date du départ du préavis.

L'expiration d'un contrat à durée déterminée n'a pas à être notifiée.

La rupture par l'employeur du contrat à durée indéterminée doit toujours être motivée.

Art.13.- Licenciement et indemnité de départ

En cas de licenciement ou de démission, le travailleur a droit à une indemnité distincte du préavis, sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- travailleur licencié pour les fautes visées à l'annexe X article 21,
- travailleur engagé à terme fixe, à l'expiration du contrat à durée déterminée,
- travailleur démissionnaire totalisant moins de quatre années de service.

Cette indemnité n'est pas allouée lorsque le travailleur a refusé, sans raison valable, d'être reclassé dans un emploi de même rémunération.

Le travailleur recruté avant le 1^{er} janvier 1975, percevra au moment de son départ à la retraite une indemnité de départ calculée de la manière suivante :

- l'indemnité de départ ou de licenciement est fixée :
 - à la moitié de la dernière rémunération mensuelle versée avant que le travailleur quitte le service, pour chacune des quinze premières années.
 - au tiers de la même rémunération pour chacune des années de service de la seizième à la trentième et au-delà.

Les travailleurs recrutés après le 1^{er} janvier 1975 percevront l'indemnité de départ ou de licenciement dans les mêmes conditions : le montant correspondra aux trois derniers mois de rémunération de base.

Pour la détermination de cette indemnité, toute fraction de service supérieure à six mois est comptée pour un an.

En cas de décès du travailleur, l'indemnité de départ est due de plein droit aux héritiers.

L'ancienneté des services à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité comprend tous les services civils accomplis dans l'Administration des Forces Armées stationnées à Djibouti, sous réserve que ces services n'aient pas par ailleurs, été pris en considération dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement antérieurement versée ou d'une prime d'ancienneté attribuée par validation de services antérieurs.

L'indemnité de départ ou de licenciement est affranchie de l'impôt mais elle est soumise à la rete-

nue cotisation sociale sous réserve qu'elle soit prise en considération dans le calcul des droits à la retraite.

Les congédiements par suppression d'emploi ou diminution d'activité s'effectueront, dans chaque catégorie de personnel ou service, en tenant compte, dans l'ordre, de la valeur professionnelle, de la situation familiale et de l'ancienneté dans le service.

Art.14.- Réembauchage d'un travailleur

Le travailleur licencié pour suppression d'emploi ou compression d'effectif aura, sur sa demande, priorité d'embauchage dans un emploi disponible, de même nature, pendant un an, à compter de la date de son licenciement.

Titre 5 - Salaires et accessoires

Art.15.- Remplacement provisoire d'un travailleur

Le fait, pour le travailleur, d'assurer provisoirement ou par intérim, un emploi comportant un classement supérieur, ne confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres, attachés à cet emploi.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder six mois, sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée du congé annuel.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur devra régler définitivement la situation du travailleur en cause, soit en le reclassant dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là, soit en lui rendant ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire percevra, après trois mois, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire correspondant au nouvel emploi tenu.

Cette indemnité cessera d'être versée au retour du titulaire.

Art.16.- Vacance d'emploi

En cas de vacance d'emploi, l'employeur fera appel de préférence aux agents de service, aptes à occuper le poste dans les conditions suivantes :

a) Professions non ouvrières : le chef d'établissement ou de service a toute latitude pour promouvoir l'agent qu'il juge apte à remplir les fonctions compte tenu du critère du poste.

Dans ce cas, une période probatoire de trois mois sera exigée. Pendant cette période, l'agent percevra la rémunération du poste antérieur. A l'issue de cette période, le chef d'établissement ou de service le maintient dans le nouvel emploi avec rémunération du poste occupé ou le réintègre dans son ancien emploi s'il ne donne pas satisfaction. Cette réintégration ne pourra être assimilée à une rétrogradation.

Si aucun agent n'est jugé apte à combler la vacance d'emploi, il est fait appel dans les conditions habituelles aux candidats testés par la direction de gestion des personnels.

b) Professions ouvrières : l'attribution du poste vacant est liée :

- soit à l'organisation d'un examen professionnel regroupant les agents présents à l'établissement ou au service, de groupe immédiatement inférieur à celui à pourvoir.
- soit à la nomination, par le chef d'établissement ou service d'un agent classé pour diverses raisons en groupe inférieur à celui de la vacance d'emploi à condition qu'il possède les qualifications requises pour ce poste (CAP, BEP, ...)
- soit à l'embauchage de personnel extérieur si le chef d'établissement ou de service juge qu'aucun des agents en cours de contrat n'est apte ; dans ce cas, une fiche devra être établie par les soins de l'employeur selon le modèle joint en annexe XII.

La réussite à un examen professionnel assurant une promotion dispense l'agent de la période d'essai.

Art.17.- Avancement

Tout changement de catégorie pour les professions ouvrières sera désormais subordonné à un examen professionnel sauf cas mentionné à l'alinéa b de l'article 16.

La composition de la commission d'examen est fixée comme suit :

- Président : le chef d'établissement ou de service,
- Membres :
 - un officier appartenant à l'établissement ou au service,
 - un officier appartenant à un autre établissement ou service,
 - deux représentants syndicaux,
 - un délégué du personnel.

Chaque examen devra donner lieu à la rédaction d'un procès-verbal.

Pour les professions non ouvrières, le changement de catégorie s'effectue exclusivement à l'occasion de vacance d'emploi.

Pour l'ensemble des personnels, l'avancement d'échelon (ou de série), à l'intérieur d'une catégorie, sera soumis à la décision de l'autorité déléguée pour assurer la gestion des personnels, sur proposition du chef de service employeur, la commission consultative d'avancement, mise en place au niveau de chaque service, laquelle comprendra obligatoirement le délégué syndical, le délégué des personnels et des cadres désignés par l'autorité ayant prérogative de proposition.

Pourront prétendre à l'avancement les personnels réunissant, dans leur série, les conditions d'ancienneté suivantes :

- un an pour l'avancement au grand choix dans la limite maximum d'1/10ème des effectifs,
- deux ans pour l'avancement au choix, dans la limite maximum de 2/10ème des effectifs,
- trois ans pour l'avancement à l'ancienneté (automatique)

L'avancement ne pourra, en aucun cas, revêtir un caractère d'automatisme à l'exception de l'avancement à l'ancienneté.

L'avancement d'un travailleur non expatrié classé hors échelle ne peut intervenir qu'après trois années d'ancienneté sur décision de l'autorité chargée de la gestion financière. Le taux d'augmentation est fixé à 10 % du salaire de base servi.

Art.18.- Conditions de rémunération

Les agents visés par le présent arrêté sont classés dans les séries propres à chaque catégorie d'emploi définie par l'annexe I.

Les agents ayant occupé, dans le secteur public ou privé, des emplois identiques, pourront être recrutés dans une série supérieure à celle de début de catégorie, compte tenu de leur ancienneté et des résultats de l'examen professionnel d'embauchage.

Ils pourront, en outre, être reclassés dans une série supérieure sur décision de l'autorité responsable de la gestion financière des personnels, compte tenu de leur manière de servir.

La rémunération de service de l'agent est fixée, pour chaque série de chaque catégorie, par l'annexe I.

Les salaires et indemnités sont payés mensuellement et à terme échu.

Les agents recrutés en application du présent arrêté bénéficieront des prestations familiales suivant le régime local et selon la réglementation en vigueur.

Lorsque des primes ou indemnités directement liées à l'exécution du service sont allouées à certaines catégories de personnels des services publics, des avantages analogues seront accordés, par voie d'avenant, aux agents par le présent arrêté appartenant à la même catégorie et remplissant les mêmes fonctions.

Tous les salaires sont calculés pour 173 h 1/3 de travail par mois (durée fixée par la législation et réglementation en vigueur)

L'horaire de travail est fixé, dans le cadre de ces dispositions, par le chef de service.

En ce qui concerne les hôpitaux et maisons de santé, la durée effective du travail est fixée à 45 heures par semaine.

Art.19.- Heures supplémentaires - Indemnités de déplacement et primes diverses

a) Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu :

- soit à l'attribution d'une allocation d'heures supplémentaires,
- soit à la récupération à raison de 7 heures = 1 journée

Toutefois, pour des impératifs de service, les Directeurs de services, chefs d'établissement ou de service peuvent consentir des heures supplémentaires à leurs personnels sur autorisation de l'autorité chargée de la gestion financière des personnels.

Les chefs de service peuvent définir les catégories d'ouvriers et employés susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires pour nécessité de service.

Les taux de majoration pour heures supplémentaires sont les suivantes :

- a) 25 % du taux du salaire horaire au-delà de 40 heures par semaine ou de la durée considérée égale à 40 heures, lorsque cette durée est inférieure à 48 heures et jusqu'à la 48ème heure.
- b) 50 % du taux du salaire horaire au-delà de 48 heures par semaine ou de la durée considérée égale à 48 heures, lorsque cette durée est inférieure à 54 heures et jusqu'à la 54ème heure.

- c) 75 % du taux du salaire horaire au-delà de 54 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente à 54 heures.
- d) les heures supplémentaires accomplies entre 22 heures et 05 heures donnent lieu à une majoration de 75 % du salaire horaire hebdomadaire ou pendant les jours fériés donnent lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent dans les heures de travail de jour et de 150 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent dans les heures de travail de nuit.

b) Indemnité de déplacement

Les personnels civils régis par le présent arrêté et se déplaçant pour raisons de service perçoivent les indemnités de déplacement dans les conditions ci-après dans la limite d'une durée de deux mois.

Indemnité de repas égale à 4 fois le salaire horaire du SMIG ou indemnité journalière égale à 12 fois le salaire horaire du SMIG.

Si le déplacement dépasse deux mois, le travailleur aura droit, pour chaque journée de déplacement, à une indemnité égale à quatre fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Le taux journalier de l'indemnité de déplacement se décompose comme suit :

- 1° repas de midi pour le déplacement effectué entre 11 heures et 14 heures.
- 2° repas du soir pour le déplacement effectué entre 18 heures et 21 heures,
- 3° découcher pour une mission effectuée entre 00 heure et 05 heures.

Tout travailleur ou employé muté hors de Djibouti (plus de 5 Km) pour les besoins du service aura droit au remboursement des frais de transport.

c) Primes diverses

Les primes horaires allouées à certains personnels ouvriers effectuant des travaux insalubres sont fixées comme suit .

- balayeurs : 1/10ème du salaire horaire du SMIG
- éboueurs : 2/10ème du salaire horaire du SMIG
- peintres au pistolet : 3/10ème du salaire horaire du SMIG
- vidangeurs et chauffeurs des camions de vidange : 6/10ème du salaire horaire du SMIG

d) Indemnité de transport

Elle est attribuée lorsque la résidence du travailleur est située à une certaine distance du lieu d'emploi, et à défaut de moyens gratuits de transport. Cette indemnité est égale à cinq fois et demie le salaire journalier du SMIG ouvrant droit à cette indemnité les zones résidentielles suivantes :

- oued Ambouli délimité par la route circulaire d'Ambouli et l'aérogare,
- quartier de Balbalah ou quartier de Doralé,
- PK 20 et voisinage,
- zone ayant 5 Km et plus autour de la ville de Djibouti.

Depuis l'aérogare, il est tenu compte du secteur MARABOUT et Port de Djibouti ainsi que le lotissement du Héron, îlot du Héron.

Cette indemnité mensuelle est allouée sur présentation d'un certificat de résidence délivré par le district ou l'arrondissement de résidence.

Art.20.- Primes d'ancienneté

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent arrêté bénéficieront d'une prime d'ancienneté.

Le taux de la prime d'ancienneté est fixé à un pourcentage du salaire de base de la catégorie du travailleur, conformément au barème ci-après : 4 % tous les deux ans avec un plafond de 52 % du salaire mensuel de base.

On entend par ancienneté de service, le temps durant lequel le travailleur a été occupé dans les différents services de l'Administration des Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti, à l'exclusion des services rémunérés par une pension d'allocation viagère ou de retraite.

Ne font pas obstacle aux droits à l'ancienneté, les absences régulièrement autorisées par l'employeur, soit en vertu des dispositions du présent arrêté, soit en vertu d'accords particuliers.

Sont assimilés à des périodes de service pour le décompte de l'ancienneté, les absences pour congés payés ou congés exceptionnels, ainsi que les stages de formation professionnelle ou de recyclage.

Le travailleur licencié pour faute lourde, puis réembauché, perd tout le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'ancien emploi.

Art.21.- Congés annuels

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions suivantes : 2 jours 1/2 ouvrables par mois de service effectif.

Les tours de départ en congé du personnel seront fixés par le chef d'établissement ou de service qui aura la faculté d'avancer ou de retarder la date des départs en congé, en considération des nécessités du service.

Les congés, sauf cas exceptionnels, doivent être pris obligatoirement dans l'année par les intéressés. Un cumul de deux années maximum peut être autorisé, sous réserve des nécessités du service.

Le salaire de congé comprend les indemnités et primes habituellement versées. Toute prime versée régulièrement pendant trois ans et plus devient un sursalaire qui ne peut être mis en cause.

En règle générale, on prendra les émoluments (salaire de base + primes et indemnités diverses) les plus favorables au salarié.

En cas de rupture du contrat de travail avant que le travailleur ait acquis droit à congé, une indemnité calculée au prorata du temps effectif de travail selon les dispositions ci-dessus, doit être accordée en lieu et place du congé.

Art.22.- Permissions d'absence exceptionnelles

Des absences exceptionnelles pourront être accordées au travailleur, sans retenue de salaire, dans la limite de 10 jours par année civile, sur présentation de justification officielle, dans les conditions suivantes :

a) congés exceptionnels pour événements familiaux :

- mariage du travailleur 3 jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère, d'une sœur 1 jour
- décès du conjoint, d'un ascendant, d'un descendant 3 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- accouchement de la femme du travailleur 3 jours
- baptême ou circoncision d'un enfant 1 jour

b) congés exceptionnels pour l'exercice du droit syndical :

- 2 jours ouvrables par mois pour le délégué syndical
- 6 h 40 par mois pour le délégué du personnel.

c) Congés exceptionnels pour passation de concours ou examens :

- jours fixés sur justifications (durée maximum 10 jours par an)

d) congés exceptionnels aux donneurs de sang ou aux travailleurs convoqués en vue de subir une visite médicale de contrôle :

- une demi-journée soit 3 h 30 mn

e) congés exceptionnels pour attribution de décorations :

- 2 jours à l'occasion de chaque promotion

f) congés exceptionnels pour compétitions sportives socioculturelles séminaires

- 10 jours par an.

Les dispenses de travail pour l'exercice du droit syndical, ainsi que les congés exceptionnels ne doivent pas dépasser 10 jours par an.

Pour les cas de décès ou d'accouchement prévu par l'alinéa "a", le travailleur devra informer, par écrit, son chef de service des causes de son absence, au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi, il sera passible de sanctions. Dans tous les autres cas, le travailleur devra prévenir 48 heures à l'avance.

Art.23.- Congés de maternité

Le personnel féminin régi par le présent arrêté bénéficie d'un congé de maternité de 14 semaines (8 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement) durant lequel il percevra de l'employeur, la moitié de sa rémunération, l'autre moitié étant versée par la Caisse des Prestations Sociales de Djibouti.

Les congés de cette nature doivent être motivés par un certificat de grossesse délivré 2 mois avant la mise en congé de l'agent.

Art.24.- Sanctions disciplinaires

Des sanctions peuvent être infligées au personnel pour fautes commises à l'occasion du service. Elles sont les suivantes en fonction de la gravité de la faute :

- l'avertissement,
- la mise à pied dans la limite de 8 jours avec retenue totale ou partielle du salaire, à l'exclusion des prestations familiales,
- le blâme
- le licenciement.

Les sanctions seront appliquées dans les conditions fixées par le règlement intérieur figurant en annexe X.

Ce règlement pourra être adapté par les Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti, en fonction des caractéristiques qui leurs sont propres, sous

réserve d'approbation de l'autorité chargée de la gestion des personnels civils.

Art.25.- Soins médicaux et hospitalisation

Hors le cas d'affiliation des Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti au Service Médical Interentreprises, le Service de Santé de ces Armées peut assurer aux travailleurs :

- les visites médicales systématiques,
- les soins préventifs
- les soins et les médicaments nécessaires au traitement de la maladie dans la limite des moyens du service médical militaire chargé de traiter les travailleurs.

Les travailleurs, anciennement bénéficiaires de prestations médicales auprès des services de santé de ces Armées conserveront le bénéfice de l'hospitalisation, au compte du Service de Santé de ces Armées ainsi que les membres de leur famille.

Art.26.- Décès d'un travailleur

En cas de décès du travailleur, la rémunération de présence, l'indemnité de congé, ainsi que l'indemnité de départ calculée conformément à l'article 13 et arrêtée à la date du décès, reviendront de plein droit à ses héritiers légaux.

Hors le cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'employeur versera en outre aux ayants cause du travailleur, un capital décès d'un montant équivalent à 6 mois de la dernière rémunération d'activité pour une période de service allant jusqu'à 10 ans inclus à la date du décès, augmenté d'un demi mois de rémunération d'activité par an, au-delà d'une période de service de plus de 10 ans.

En cas de décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le Tribunal du Travail est compétent pour statuer, de même que les autres juridictions de l'État.

Si le travailleur a été déplacé du fait de l'employeur, celui-ci assurera, à ses frais, le transport du corps au lieu d'inhumation, à condition que les héritiers en formulent la demande dans un délai maximum de 2 ans et que le lieu d'inhumation ne soit pas hors des frontières de la République de Djibouti. Il en sera de même, en cas de décès d'un membre de la famille du travailleur déplacé.

Art.27.- Accidents et maladies

En cas d'absence pour maladie, accident, non imputables au travail, dûment constatés par un médecin agréé ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur conserve le bénéfice de son plein salaire pendant une durée correspondant à celle du préavis.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur percevra les prestations de la Caisse des Prestations Sociales.

Le travailleur atteint d'une affection de longue durée (maladie ou accident non imputables au service) et notamment d'affection tuberculeuse, cancéreuse, lépreuse ou poliomyélitique, de maladie mentale, bénéficiera :

- du salaire entier pendant la durée correspondant à celle du préavis, et les deux mois suivant cette durée
- du demi salaire pendant les six mois suivants.

La durée des périodes d'indemnisation, au cours d'une année civile, ne saurait dépasser au total 9 mois.

Si l'indisponibilité de l'employé se prolonge au-delà de neuf mois, le chef de service doit proposer la comparution devant une commission médicale qui statuera sur l'aptitude, ou non, à reprendre le service.

Tout employé qui, pour des raisons de santé, ne peut assurer son service doit en informer, sans retard, son chef de service. Il adresse, en outre, à celui-ci, dans un délai de deux jours, un certificat du médecin traitant indiquant :

- la nécessité d'interrompre le service
- la durée présumée de l'indisponibilité,
- l'obligation ou non de garder la chambre.

Au cas où le médecin traitant serait étranger à l'Administration Militaire, celle-ci se réserve le droit de faire contrôler l'état du malade par un médecin militaire.

Art.28.- Allocation viagère

a) Conditions d'attributions :

Dans le cadre de l'arrêté n°64/116/SPCG du 15 septembre 1964, les personnels, régis par le présent arrêté et recrutés avant le 1^{er} juillet 1973, peuvent bénéficier de l'allocation viagère s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :

- quinze ans de services effectifs et moins de 55 ans d'âge dans l'Administration des Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti, sur demande de l'intéressé ou, si celui-ci est rayé des contrôles pour inaptitude physique, après quinze ans de service.
- cette allocation est payée directement par l'Administration de ces armées.

Les travailleurs admis au bénéfice de ce régime percevront une indemnité égale à trois mois de la dernière rémunération mensuelle.

b) Modalités de calcul :

Les taux de l'allocation viagère seront fixées annuellement par l'administration militaire des Forces Armées étrangères stationnées à Djibouti, sur la base de 20 ans de services effectifs dans ladite administration, en fonction du taux du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Ils sont majorés de 2 % par année supplémentaire pour les personnels ayant effectué plus de 20 ans de service et minorés de 2 % par année pour ceux réunissant entre quinze et vingt ans de services au moment de la radiation des contrôles.

L'allocation viagère ne peut, en aucun cas, être cumulées avec un autre régime de retraite (ou rente) allouée par la Caisse des Prestations Sociales de Djibouti. Le paiement de la retraite vieillesse par la Caisse des Prestations Sociales met fin au paiement de l'allocation viagère.

c) Constitution de dossier

Outre le dossier constitué par l'employeur pendant l'activité de service du travailleur, le personnel pouvant prétendre à cette allocation est tenu de fournir les pièces énumérées ci-après :

- demande d'option
- carte d'identité
- acte de naissance
- acte de mariage
- certificat de vie, de résidence et d'entretien de l'épouse et de ses enfants
- deux photos d'identité

d) Réversion de l'allocation :

Le taux de versement de l'allocation viagère aux ayants cause est fixé par Arrêté.

Le montant annuel de cette allocation est égal à la moitié du minimum vital garanti applicable à DJIBOUTI pour chaque veuve ou orphelin.

Les ayants cause du travailleur décédé en activité de service ne peuvent pas bénéficier de l'allocation. Un capital décès, défini selon l'Article 26 du présent Arrêté et une indemnité de départ leurs sont consentis.

Le dossier de réversion doit comporter les pièces ci-après :

- acte (ou certificat) de décès du travailleur.
- certificat de propriété
- acte de mariage
- certificat de non divorce et non remariage
- certificat de vie, de résidence et d'entretien de l'épouse et des enfants

Art.29.- Droits acquis

Le présent Arrêté ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions aux avantages individuels acquis par les travailleurs lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la date d'application du présent Arrêté.

Art.30.- Application

Le présent Arrêté annule et remplace toutes les instructions locales réglementant l'emploi du personnel civil dans les Forces Armées Étrangères Stationnées à Djibouti.

Art.31.- Le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale ainsi que le Ministère de la Justice sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de veiller à l'application du présent Arrêté.

Art.32.- Le présent Arrêté prendra effet à compter du 1^{er} Janvier 1993, sera enregistré, publié et exécuté partout où besoin sera.

Annexe 1 - Classification des emplois et rémunérations

Cat.	Série	Echelle	Salaire mensuel	Emplois	
I	A	1	15.850	PERSONNEL SANS SPECIALITE DEBUTANT Manoeuvre non spécialisé débutant- balayeur - agent d'entretien débutant -gardien débutant - planton débutant ne sachant ni lire ni écrire.	
		2	17.700		
	B	1	17.700	MANOEUVRES ET AIDE-OUVRIERS TOUTES CATEGORIES EXECUTANT DES TRAVAUX SIMPLES ET FRAGMENTAIRES Manoeuvres et aide-ouvriers tous corps de métier ronéotypiste - badigeonneur - éboueur - veilleur - gardien - monteur - réparateur de pneus - planton - manutentionnaire - aide-magasinier - jardinier débutant.	
		2	19.506		
		3	21.632		
		4	23.800		
	C	1	23.800	OUVRIERS SPECIALISES D'HABILETE ET DE RENDEMENT COURANT, DE QUALIFICATION NON SANCTIONNEE PAR UN EXAMEN PROFESSIONNEL Aide-ouvrier et ouvriers spécialisés tous corps de métier - aide-soignant - graisseur - jardinier standardiste - planton sachant lire.	
		2	26.188		
		3	28.616		
		4	31.044		
	D	1	31.044	Ouvriers spécialisés tous corps de métier - chef d'équipe de manoeuvre - aide-magasinier sachant lire et écrire - conducteur de VL - conducteur d'engin simple - jardinier qualifié - conducteur de PL débutant - cuisinier - planton confirmé sachant lire et écrire. Aide comptable débutant - dactylo-copiste débutant - employé de bureau débutant.	
		2	32.819		
3		34.594			
4		36.369			
II	A	1	36.369	OUVRIERS SPECIALISES ET EMPLOYES EXECUTANT DES TRAVAUX DE PRODUCTIVITE ELEVEE, OUVRIERS OU EMPLOYES PROFESSIONNELS QUALIFIES DONT LES CONNAISSANCES ET L'HABILETE ONT ETE SANCTIONNEES PAR UN EXAMEN PROFESSIONNEL Ouvriers tous corps de métier - magasinier tenant des écritures - cuisinier confirmé - cuisinier de collectivité - mécanicien ou patron de vedette conducteur de VL ou PL qualifié - conducteur TC Dactylo-copiste - employé de bureau - aide-comptable	
		2	39.352		
		3	42.325		
		4	45.320		
	AGENTS TITULAIRES DU C.E.P.				
	B	1	45.320	OUVRIERS ET EMPLOYES PROFESSIONNELS TRES QUALIFIES EXECUTANT DES TRAVAUX NECESSITANT UN NIVEAU TECHNIQUE ET UNE PRODUCTIVITE ELEVEE (ET DONT LES CONNAISSANCES ONT ETE SANCTIONNEES PAR UN EXAMEN PROFESSIONNEL) Ouvriers tous corps de métier - conducteur mécanicien VL, PL, TC - chef d'équipe d'ouvriers spécialisés - magasinier très qualifié - chef jardinier - aide-infirmier Aide-comptable tenant des livres - employé de dactylo débutant - vérificateur débutant - facturier	
		2	48.945		
		3	52.570		
		4	56.196		
	C	1	56.196	Ouvriers tous corps de métier - chefs d'équipe d'ouvriers spécialisés - magasinier très qualifié Dactylo confirmé - sténo-dactylo débutant - vérificateur employé de bureau confirmé - fichiste	
		2	59.897		
		3	63.598		
4		65.464			
III	AGENTS TITULAIRES DU C.A.P. ET DU B.E.P.C. APRES CONFIRMATION PROFESSIONNELLE				
A	1	65.464	OUVRIERS ET EMPLOYES PROFESSIONNELS HAUTEMENT QUALIFIES EXECUTANT DES TRAVAUX D'UN HAUT NIVEAU TECHNIQUE NECESSITANT UNE FORMATION TECHNIQUE ET PRATIQUE COMPLETE Ouvriers tous corps de métier hautement qualifiés d'équipe d'ouvriers professionnels - chef électricien - chef mécanicien - laborantin - instituteur - infirmier Caissier - mécanographe débutant - dessinateur		
	2	68.586			
	3	71.708			
	4	74.830			

				d'exécution secrétaire comptable - agent de bureau qualifié -fichiste qualifié - secrétaire dactylo
	AGENTS TITULAIRES DU B.E.P., B.E.C., B.E.T, B.I., B.E., 1ère PARTIE BAC OU DIPLOME FIN D'ETUDES, APRES CONFIRMATION PROFESSIONNELLE			
	B	1 2 3 4	74.832 76.892 78.952 81.013	OUVRIERS ET EMPLOYES PROFESSIONNELS TRES HAUTEMENT QUALIFIES AYANT DES CONNAISSANCES THEORIQUES ET UNE EXPERIENCE PRATIQUE TRES APPROFONDIES (TITULAIRES DES DIPLOMES REQUIS OU AYANT SUBI AVEC SUCCES UN EXAMEN PROFESSIONNEL EQUIVALENT) Ouvriers tous corps de métier très hautement qualifié - chef d'équipe d'ouvriers professionnels capables de dessiner et d'exécuter un plan - chef magasinier comptable matière- contremaître - agent de maîtrise Chef de groupe comptable ou administratif - opérateur - programmeur sur ordinateur - secrétaire - dactylo confirmée - fichiste comptable matière
IV	A	1	81.013	Agents de maîtrise - photographe de laboratoire très qualifié- opérateur topographe - maître d'hôtel Secrétaire-sténodactylo très confirmée - secrétaire comptable confirmée - commis greffier confirmé - fichiste comptable matière très confirmé - comptable vérificateur confirmé - secrétaire de direction - comptable confirmé
		2	85.198	
		3	89.383	
4		93.568		
B	1	93.568	Chef opérateur programmeur sur ordinateur - dessinateur projeteur - conseiller d'éducation adjoint - chef de petit atelier Secrétaire de Direction confirmé - secrétaire bilingue - secrétaire médicale - bibliothécaire documentaliste - comptable très confirmé - comptable vérificateur très confirmé -greffier	
	2	97.719		
	3	101.870		
	4	106.022		
AGENTS TITULAIRES DU BS -BAC COMPLET OU CAPACITE EN DROIT				
C	1	106.022	Chef d'atelier - chef de bureau de dessin - infirmier D.E. surveillant de travaux Secrétaire médicale très confirmée - secrétaire interprète très confirmée - secrétaire de direction très confirmée -comptable très qualifié	
	2	109.291		
	3	112.560		
	4	115.830		
V	AGENTS TITULAIRES DU B.T.S OU DU D.E.U.G.			
	A	1	111.500	Infirmier D.E. très qualifié - infirmier spécialisé D.E. Sage-femme - chef de chantier - technicien de travaux hautement qualifié - assistante sociale D.E. Agent -comptable - caissier comptable - chef de section administrative - chef-comptable - secrétaire de direction hautement qualifiée
		2	119.775	
		3	128.050	
		4	136.325	
	B	1	136.325	Chef de bureau - chef d'atelier - chef de travaux - contremaître Chef comptable qualifié - infirmière D.E. hautement qualifiée - gérant - laborantin
		2	144.564	
		3	152.803	
		4	161.044	
C	1	170.000	Technicien supérieur (tout emploi) - agent comptable qualifié ayant plus de 10 ans d'ancienneté - adjoint au chef de service - rédacteur en chef - gérant très qualifié	
	2	180.000		
	3	190.000		
	4	200.000		
Hors échelle	A	1	200.000	Infirmier major ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans la catégorie V Chef de bureau hautement qualifié - Chef traducteur bilingue.
		2	271.583	
		3	290.958	
	B	1	303.927	
		2	323.292	
		3	349.169	
	C	1	387.965	
		2	426.762	
		3	465.558	
		4	504.355	

L'ancienneté et la confirmation professionnelle excluent la présentation de diplômes. Les présents barèmes seront automatiquement réajustés à chaque augmentation générale des salaires décrété par l'État.