

Arrêté

Générale

colonial

Arrêté n° 74-339/SG/CD portant modification des articles 10, 12, 14, 15, 16, 25, 26, 28, 29 et 30 de l'arrêté n° 66/24/SPCG du 29 mars 1966 réglementant les conditions générales d'emploi des travailleurs du Commerce, du Bâtiment et des Ateliers du Territoire français des Afars et des Issas.

n° 74-339/SG/CD

Ministère
MINISTÈRE DU TRAVAIL

Date de publication
20 février 1974

Numéro JO
n° 5 du 10/03/1974

Date du numéro
10 mars 1974

VISAS

Vu la loi n° 67-521 du 3 juillet 1967 relative à l'organisation du Territoire français des Afars et des Issas : Vu l'arrêté n° 73-1639/SG du 23 novembre 1973 portant constitution des Conseil de Gouvernement, nomination des ministres le composant et fixant les attributions individuelles de ceux-ci : Vu la loi n° 52-1322 du 15 novembre 1952 modifiée par le décret n° 55-567 du 20 mai 1955 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-mer et en particulier en son article 78 : Vu l'arrêté n° 66/24/SPCG du 29 mars 1966 réglementant les conditions générales d'emploi des travailleurs du commerce, du bâtiment et des ateliers du Territoire français des Afars et des Issas, complété par l'arrêté n° 1944/SG du 26 décembre 1968 : Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail dans sa séance du 2 février 1974 : Sur proposition du ministre du Travail

Le Conseil de Gouvernement entendu dans sa séance du 20 février 1974.

TEXTE INTÉGRAL

Art. 1er

Les articles 10, 12, 14, 15, 16, 25, 26, 28, 29 et 30 sont abrogés et remplacés, à l'exception de l'article 28, par les articles nouveaux suivants :

Article 10

En cas d'absence pour maladie ou accident non imputable au service dûment constatée médicalement, le travailleur percevra pendant la durée ou l'invalidité inscrite sur le certificat médical, les allocations ci-après: — avant douze mois de service : salaire entier dans la limite maximum du préavis auquel il peut prétendre ; — après douze mois de service et jusqu'à cinq ans: salaire entier dans la limite du préavis auquel il peut prétendre et demi-salaire pendant un mois : — après cinq ans de service et jusqu'à dix ans: salaire entier pendant la durée du préavis, demi-salaire pendant deux mois calendaires ; — après dix ans de service : salaire entier pendant la durée du préavis et demi-salaire pendant quatre mois calendaires. Si plusieurs congés de

maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une année civile, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder, au total quatre mois calendaires. Le travailleur atteint d'une affection d'une longue durée (maladie ou accident non imputable au service), et notamment d'affection tuberculeuse, cancéreuse, lépreuse ou poliomyélitique ou de maladie mentale, bénéficiera après 12 mois de présence dans l'entreprise — du salaire entier pendant les deux premiers mois — 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 neuf mois.

Article 12

En cas de rupture du contrat et sauf convention prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit : Pendant la période d'essai: pas de préavis. Pour les travailleurs classés dans les trois premières catégories : — 15 jours pendant la première année de services F — 1 mois de la seconde à la troisième année incluse : — 1 mois et demi à partir de la quatrième année. Pour les travailleurs appartenant aux 4°, 5° ou 6° catégories — 1 mois pendant la première année de services; — 1 mois et demi de la seconde à la troisième année incluse : — 2 mois à partir de la quatrième année. _ Pour les 7° et 8° catégories : — 1 mois et demi pendant la première année de services; — 2 mois de la seconde à la troisième année incluse; — 3 mois à partir de la quatrième année

- Pour les travailleurs appartenant à la 9° et 10° catégories : — 2 mois pour la première année de services. — 3 mois de la seconde à la troisième année incluse — 4 mois à partir de la quatrième année; — 8 jours supplémentaires par année de présence au-delà de la dixième année. Les travailleurs auxquels est reconnue la qualité d'expatrié bénéficieront d'un mois de préavis supplémentaire. La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat devant être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit quelque soit le procédé utilisé pour effectuer cette notification. Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

Article 14

Durant la période d'exécution du préavis, le travailleur a droit à un temps de liberté payé à plein salaire équivalent à une journée ouvrable par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Ces jours d'absence peuvent être pris jour par jour ou bloqués à la fin de la période de préavis, à la convenance du travailleur, qui devra aviser l'employeur de ses intentions en temps utile. 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 compensatrice correspondante au nombre de jours ou d'heures non utilisés.

Article 15

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant la durée du préavis non effectivement respecté. En cas de rupture du contrat pendant la période de congé, l'indemnité compensatrice de préavis sera doublée.

Article 16

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'établissement une durée de services continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit aux jouissances du congé, telle que prévue par l'article 122 du Code du travail outre-mer et par les arrêtés d'application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis. Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence continue dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité effectivement perçu, y compris la contre-valeur en espèces des Avantages en nature et les heures supplémentaires régulières et effectuées dans le cadre de l'horaire normal de travail de l'entreprise » Le pourcentage en question est fixé à : — 20 % pour les cinq premières années : — 30% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse. — 40 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année. Le montant total de cette indemnité ne saura toutefois excéder douze fois le salaire mensuel global moyen déterminé à l'alinéa 2 ci-dessus. Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années. Cette indemnité

n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur. Dans le cas d'une mise à la retraite comportant l'attribution d'une rente viagère, la prime de licenciement devient une indemnité de fin de service accordée au travailleur.

Article 25

Après deux ans de service effectif, le travailleur percevra une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum de la catégorie et de l'échelon dans lesquels il est classé. Le taux de cette prime d'ancienneté payable pour chaque année de services effectifs est le suivant : — 4% par deux ans après la deuxième année jusqu'à un plafond de 52 %.

Article 26

La durée du travail est fixée par la législation et la réglementation en vigueur. L'horaire du travail est fixé, dans le cadre de ces dispositions, par le chef d'établissement. Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures de travail perdues dans la limite de la durée légale du travail. Les heures supplémentaires qui sont effectuées dans les conditions prévues par la législation en vigueur, ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail. En cas de travail en service continu dans le cadre d'équipes opérant par roulement ininterrompu, les travailleurs perçoivent une indemnité de panier calculée sur la base de la catégorie ou de l'échelon de chaque travailleur, à raison de : — deux fois ledit salaire pour le quart encadrant minuit ; — une fois ce même salaire horaire pour les autres quarts.

Article 29

Des permissions, d'absences exceptionnelles, non déductibles du congé annuel, sont accordées aux travailleurs pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation d'un certificat du cadit ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée : — mariage du travailleur 3 jours — actouchement de la femme du travailleur 2 jours — mariage d'un enfant légitime 1 jours — funérailles du conjoint, d'un enfant, de père, de la mère, de la sœur ou frère, des beaux-parents du travailleur 1 jours . Dans la limite de dix jours par an, les permissions ci-dessus n'entraînent aucune réduction de salaires si le travailleur a six mois de présence dans l'entreprise. Le document attestant l'événement doit être présentée à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard, huit jours après que l'événement a eu lieu.

Article 30

Un reclassement général des situations individuelles sera effectuée dans toutes les entreprises relevant du présent arrêté. Ce reclassement sera l'objet d'un tableau nominatif qui fera apparaître : 1° Le nom du travailleur. 2° Le numéro matricule de la Caisse des Prestations Sociales. 3° Son salaire actuel. 4 Son nouveau classement. 5° Son salaire global en distinguant : a) Salaire de base de l'échelon. b) La prime d'ancienneté. c) l'indemnité de l'article d) Le sursalaire. Cet état sera communiqué à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales dans un délai qui n'excèdera pas trois mois à compter de la date du présent arrêté. La décision individuelle de reclassement sera communiquée par écrit au travailleur dans le même délai. A cette occasion et lors de chaque modification du tableau des classifications il pourra être fait masse de l'ensemble des rémunérations précédemment perçues par le travailleur pour déterminer sa nouvelle rémunération. Lors des augmentations générales des salaires hiérarchisés minima à intervenir, le sursalaire est maintenu pour sa valeur absolue. Cette valeur absolue est égale à la différence entre le salaire de base de la catégorie ou de l'échelon, et le salaire réel, compte non tenu de la prime d'ancienneté. Toutefois, en cas de promotion entraînant le passage à un échelon ou à une catégorie supérieure, le sursalaire tel que défini ci-dessus peut-être absorbé en tout ou partie par le nouveau salaire de base de la catégorie de promotion.

Art. 2

Le tableau de classifications de l'arrêté n° 66/24/SPCG du 29 mars 1966 est abrogé et remplacé par le tableau annexé au présent arrêté, pour compter du 1er janvier 1974.

Art. 3

Le barème de salaires fixé par l'arrêté n° 72-1667/SG/CG du 13 décembre 1972 est abrogé et remplacé par le barème joint au présent arrêté, pour compter du 1er janvier 1974.

Art. 4

Le présent arrêté sera enregistré, publié et exécuté partout où besoin sera.

Le ministre du Travail *Président du Conseil de Gouvernement pi*

IBRAHIM -AHMED BOURALE