ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE GENERALE RELATIVE AUX CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES BANQUES

Juillet 2013

Annexe
à la Convention Collective Générale relative aux conditions d'emploi dans les Banques

TITRE 1

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention a pour objet de compléter, en ce qui concerne les entreprises dont l'activité principale est la banque et le crédit, les dispositions de la convention collective générale, applicable aux travailleurs de la République du Tchad.

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs et les employés tels qu'ils sont définis par les articles 3 et 4 du Code du Travail.

Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions l'annexe à la Convention Collective relative aux conditions d'emploi dans les Banques du 09 décembre 2005.

Article 2 : ADHESION

Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente Convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.

Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Ministère en charge du travail.

La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente Convention, ni la dénoncer, qu'au terme d'un délai de deux ans révolus après la prise d'effet de son adhésion.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente Convention.

Article 3 : DUREE

La présente Convention prendra effet à compter du 1er janvier 2013.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 : REVISION, DENONCIATION

Les modalités de révision et de dénonciation de la présente Convention sont identiques à celles fixées aux articles 5 et 7 de la Convention Collective Générale et aux articles 366 à 375 du Code du Travail.

La présente Convention et ses avenants peuvent être révisés par la Commission mixte paritaire prévue aux articles 6 à 8 de la présente Convention à la demande de l'une des organisations signataires.

La demande de révision ou de dénonciation formulée par l'une des organisations signataires doit être faite par lettre recommandée aux autres organismes et au Ministère en charge de l'emploi, moyennant un préavis de 3 mois.

La lettre de préavis devra mentionner les motifs de la dénonciation ou de la demande de révision, et être accompagnée d'un projet.

Les parties contractantes 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 ou de révision. Elles sont également tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention et de ses annexes et avenants.

Aucune demande de révision ou de dénonciation émanant des organismes signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention et ses avenants.

Article 5 : MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut, en aucun cas, entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

TITRE 2

COMMISSION PARITAIRE DES BANQUES

Article 6 : ORGANISATION GENERALE

La Commission paritaire des banques est constituée, d'une part, de deux membres titulaires et suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau des banques et, d'autre part, des représentants de l'Association Professionnelle des Etablissements de Crédit du Tchad (APEC - Tchad) en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales des salariés signataires de la présente Convention. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées en nombre égal.

Le mandat des membres de la Commission Paritaire est de trois (3) ans renouvelables.

La présidence de la Commission paritaire des banques est assurée par la Direction du Travail et son secrétariat est tenu par les services de l'Association Professionnelle des Etablissements de Crédit du Tchad.

Article 7: COMPETENCE

La Commission paritaire des banques a pour missions :

- d'émettre un avis sur les problèmes d'interprétation de la présente Convention collective relative aux conditions d'emploi dans les banques ;
- de négocier les points relevant d'une négociation collective des banques, notamment ceux prévus à l'article 38 de la présente Convention.

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.

Article 8 : FONCTIONNEMENT

La Commission paritaire des banques se réunit lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des banques ou par la délégation des employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sauf cas exceptionnel, la convocation à une réunion doit être adressée par la présidence, au moins dix jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission paritaire des banques. Cette convocation devra préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de la réunion.

Cette commission doit se réunir dans le mois qui suit la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention relative aux conditions d'emploi dans les banques ont voix délibérative aux réunions de la commission.

TITRE 3

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - REPRESENTATION DU PERSONNEL DELEGUES SYNDICAUX ET DELEGUES DU PERSONNEL

Article 9 : LIBERTE SYNDICALE

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leurs choix, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 : AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Les autorisations d'absence pour activités syndicales sont accordées aux délégués syndicaux sur présentation d'une convocation écrite et nominative de l'Organisation Syndicale intéressée. Cette convocation devra être présentée à l'employeur, huit jours au moins avant la date de départ du salarié, sauf cas d'urgence à soumettre à l'employeur.

Les parties contractantes s'engagent à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail. Elles veillent également à ce que ce souci ne constitue pas une entrave à la vie et à la liberté syndicale.

Ces absences seront payées et ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel.

Toutefois des absences particulières, payées, seront accordées dans la stricte limite de la durée des travaux, aux salariés appelés à participer à des réunions, séminaires, stages de formation, conférences, congrès syndicaux, ou tous organismes consultatifs paritaires réglementaires, ou encore devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail. Les salariés désignés devront communiquer à l'employeur, et dès sa réception, la convocation les désignant.

Les délégués syndicaux bénéficient des mesures de protection prévues par la réglementation en vigueur. Par contre, ils ne peuvent prétendre à un changement d'emploi en invoquant leur qualité de délégués.

Article 11 : DELEGUES DU PERSONNEL

Les conditions d'élection, d'éligibilité et d'exercice du mandat de délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Chaque délégué titulaire dispose, pour l'exercice de ses attributions, de quinze heures par mois prises sur le temps de travail et rémunérées au taux normal, sauf circonstances exceptionnelles justifiant dépassement ou convention collective prévoyant un crédit supérieur.

L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution de sa carrière dans l'établissement.

Les délégués du personnel bénéficient des mesures de protection prévues par la réglementation en vigueur. Par contre, ils ne peuvent prétendre à un changement d'emploi en invoquant leur qualité de délégués.

Article 12 : MOYENS D'INFORMATION ET D'AFFICHAGE

L'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales et des délégués du personnel un panneau réservé à l'affichage des informations strictement professionnelles.

La copie du document doit être adressée à l'employeur au moins deux jours avant son affichage.

En cas de contestation, l'Inspecteur du Travail est saisi sans délai par l'employeur. Il rend sa décision en premier et dernier ressort.

TITRE 4
CONDITIONS D'EMPLOI

Chapitre 1

PRINCIPES GENERAUX ET DEONTOLOGIE

Article 13 : PRINCIPES DE DEONTOLOGIE

La déontologie est composée de l'ensemble des règles, des devoirs et des obligations imposés dans l'exercice de la profession.

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion ;
- le respect absolu du secret professionnel ;
- la transparence à l'égard de l'employeur en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit s'apprécier en fonction des activités et responsabilités exercées par le salarié ;
- Le respect absolu de ne pas exercer, même en dehors des heures de travail, une activité de caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

Article 14 : LIBERTE D'OPINION

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 15 : NON-DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Les employeurs, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, s'engagent à ne pas prendre en considération, les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l 'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin agréé), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Chapitre 2

EMBAUCHE - PERIODE D'ESSAI

Article 16 : EMBAUCHE

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par l'article 31 de la présente Convention.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.
La conclusion de contrats à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la présente convention relative aux conditions d'emploi dans les banques et un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités prévues par la législation en vigueur.

Article 17 : PERIODE D'ESSAI

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont obligatoirement soumis à une période d'essai égale à un jour ouvrable par semaine de travail sans pouvoir excéder quinze jours ouvrables.

Pour les employés des métiers de la banque et des établissements de crédit embauchés à contrat à durée indéterminée la période d'essai, renouvellement éventuel compris, est de six mois pour les cadres, trois mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise et un mois pour les autres salariés.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat, sans indemnité ni préavis.

Chapitre 3

DUREE DU TRAVAIL

Article 18 : HORAIRE DU TRAVAIL

L'horaire hebdomadaire du travail ne peut excéder trente neuf heures.

Toutefois, cette durée peut être dépassée par application notamment des heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur.

Le régime des jours fériés est déterminé par la législation en vigueur. Les jours fériés, chômés et payés en raison des fêtes légales tombant un dimanche, ne donnent pas lieu, à récupération de la part de l'employeur, sauf accord entre les parties signataires de la présente convention.

Article 19 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures effectuées par le salarié au-delà de la durée légale du travail sont rémunérées conformément à la législation en vigueur.

Chapitre 4

SUSPENSION DE CONTRAT

Article 20 : OBLIGATIONS MILITAIRES

Le contrat est suspendu pendant la durée du service militaire obligatoire du salarié et pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

Le salarié ayant quitté son emploi pour effectuer son service militaire obligatoire est, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

Toutefois, il est tenu de se présenter à l'employeur dans le mois qui suit sa libération.

Article 21 : MATERNITE

Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur. Pendant cette période, l'employeur paye le salaire de l'employée déduction faite de la quote-part supportée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Cette suspension du contrat de travail peut être prolongée conformément à la réglementation en vigueur, mais aucun salaire ou indemnité n'est dû au delà de cette durée.

Article 22 : MALADIES ET ACCIDENTS

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à constatation de la guérison ou de l'inaptitude définitive excluant toute possibilité de reclassement ultérieur au sein de l'entreprise.

Toutefois, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit, pendant son absence et sur une période maximale d'un an, au paiement par l'employeur de la différence entre la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait travaillé et les allocations versées par la sécurité sociale.

Le contrat de travail d'un salarié victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail dûment constaté est suspendu au moins pendant les 6 premiers mois. Passé ce délai, sans que le salarié ne soit en état de reprendre son poste au sein de l'entreprise, un licenciement pourra être prononcé, si l'employeur justifie de la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent ou inapte.

Pendant la durée de son absence, dans la limite de 6 mois, le salarié victime d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, bénéficie à la charge de l'employeur, d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. En cas de renouvellement, aucune indemnité n'est due sur la période renouvelée.

Article 23 : INCARCERATION

Le contrat de travail du salarié placé en détention préventive est suspendu pendant une période de six mois sans solde à compter du jour de sa détention. Au terme de ce délai, si aucune décision judiciaire définitive n'est rendue, l'employeur peut résilier le contrat.

Article 24 : MISE EN DISPONIBILITE

L'employé peut, sur sa demande motivée, obtenir de son employeur la suspension de son contrat de travail pour motif personnel et pour une durée déterminée.

Cette demande est librement appréciée par l'Employeur qui pourra l'accepter ou la rejeter.

A l'expiration du délai de mise en disponibilité dont les modalités sont librement déterminées par les parties, l'employé est repris dans son emploi.

La détermination de l'ancienneté du salarié à l'expiration de la période de mise en disponibilité se fera conformément aux dispositions de l'article 105 du Code du Travail.

Article 25 : AUTRES CAUSES DE SUSPENSION DE CONTRAT

La législation en vigueur détermine d'autres causes de suspension du contrat de travail.

Chapitre 5

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : QUALIFICATION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée résultant de l'initiative d'un employeur et survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est un licenciement.

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée résultant de l'initiative du salarié et survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est une démission. Une telle rupture pourra toutefois être assimilée au licenciement dans les conditions déterminées par la législation en vigueur.

Article 27 : JUSTIFICATION DES LICENCIEMENTS

Le licenciement d'un salarié doit reposer sur un motif objectif et sérieux.

Article 27.1 : Licenciement pour motif personnel

Le licenciement peut ainsi tenir à la personne du salarié qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.

La procédure à suivre pour prononcer un tel licenciement et ses conséquences sont déterminées par le Code du Travail.

En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur a droit, à une indemnité de licenciement distincte de celle de préavis et dont le décompte se calcule comme suit :

- 25% pour chacune des 5 premières années ;
- 30% pour chacune des années de la 6ème à la 10ème année incluse ;
- 35% pour chacune des années de la 11ème à la 20ème année incluse ;
- 40% au delà de la 20ème année.

La base de calcul de l'indemnité pour motif personnel, est le salaire brut moyen des douze derniers mois hors indemnité pour charge de famille.

Article 27.2 : Licenciement pour motif économique

Le motif du licenciement peut aussi tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements

technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif économique.

La procédure à suivre pour prononcer un tel licenciement et ses conséquences sont déterminées par le Code du Travail.

En cas de licenciement pour motif économique, le travailleur a droit, à une indemnité de licenciement distincte de celle de préavis et dont le décompte se calcule comme suit :

- 30% pour chacune des 5 premières années ;
- 35% pour chacune des années de la 6ème à la 10ème année incluse ;
- 40% pour chacune des années de la 11ème à la 20ème année incluse ;
- 45% au delà de la 20ème année.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement pour motif économique, est le salaire brut moyen des douze derniers mois hors indemnité pour charge de famille.

Article 28 : DEMISSION DU SALARIE

Un salarié peut démissionner librement. Toutefois, il est tenu de notifier sa décision à son employeur.

La rupture ne devient effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis qui est fixé à un mois pour les cadres, les techniciens supérieurs et les agents de maîtrise, quinze jours pour les employés.

Les conséquences relatives à la démission sont déterminées par le Code du Travail.

Article 29 : DEPART ET MISE A LA RETRAITE

L'âge de la retraite est déterminé par la législation en vigueur. Toutefois, d'accord parties, le contrat de travail peut être prolongé au delà de cette limite, à la demande du salarié ou de l'employeur.

La partie qui décide de mettre un terme au contrat pour cause de retraite doit respecter la procédure déterminée par le Code du Travail.

Avant son départ en retraite, le salarié a droit aux diverses indemnités déterminées par la législation en vigueur majorées de trois (3) mois de salaire brut.

Une indemnité additionnelle peut être payée, à la discrétion de l'employeur.

Article 30 : DECES DU SALARIE

En cas du décès du salarié, ses ayants droits percevront les indemnités déterminées par la législation en vigueur majorées de deux (2) mois de salaire brut.

Ils bénéficieront en outre de tous les droits qui étaient ceux du salarié au jour de son décès.

Une indemnité additionnelle peut être payée, à la discrétion de l'employeur.

D'autre part, sauf pratique plus avantageuse au niveau de l'entreprise, l'employeur fournit le cercueil ainsi que la couronne du défunt et assure à ses frais le transport du corps au lieu d'inhumation si ledit lieu est celui de la résidence principale du défunt. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables sur le territoire national.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur à l'étranger, ce dernier assurera à ses frais le transport du défunt au lieu de sa résidence principale.

TITRE 5

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Chapitre 1

CLASSIFICATION - GRILLE

Article 31 : CLASSIFICATION

La classification a pour objectifs d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et d'autre part, de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- en matière de salaires minima conventionnels garantis tels que prévus aux articles 31.2, 39 et 40 ;
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération minimum telle que définie dans la grille prévue à l'article 31-2.

Les personnels de direction dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome peuvent faire l'objet d'une rémunération hors classification.

Article 31.1 : Mise en œuvre

Il appartient à chaque entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 9 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

Article 31.2 : Grille

GRILLE DES CATEGORIES, NIVEAUX, EMPLOIS et SALAIRES MINIMA DE BASE

CATEGORIE	NIVEAU	EMPLOIS	SALAIRE DE BASE
NB 1 (non bancaires)	**Travailleurs** exécutant des tâches ne nécessitant ni connaissances professionnelles particulières, ni adaptation.	Manœuvres, agent d'entretien et de nettoyage, gardien, ouvrier, planton, jardinier, chauffeur, cuisinier, autres techniciens de surface.	**Echelon 1 : 60 000** **Echelon 2 : 66 000** **Echelon 3 : 72 000** **Echelon 4 : 78 000** **Echelon 5 : 84 000**
N B 2 (non bancaires)	**Travailleurs** exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire	Manœuvres, agent d'entretien et de nettoyage, gardien, jardinier, planton, chauffeur, cuisinier, mécanicien, électricien, garde enfant …	**Echelon 1 : 92 000** **Echelon 2 : 97 750** **Echelon 3 : 103 500** **Echelon 4 : 109 250** **Echelon 5 : 115 000**
B (Employés de banque)	**Employés de banque** ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique	Agent administratif, agent d'accueil caissier, guichetier, guichetier payeur, agent des archives, manipulateur ou trieur, dactylo, agent de saisie, pupitreur, Secrétaire	**Echelon 1 : 137 500** **Echelon 2 : 143 000** **Echelon 3 : 148 500** **Echelon 4 : 154 000** **Echelon 5 : 165 000**

CATEGORIE	NIVEAU	EMPLOIS	SALAIRE DE BASE
C (Employés de banque)	**Employés de banque** ayant des connaissances professionnelles plus approfondies que celles des employés de la catégorie B mais non appelés à prendre des initiatives et travaillant sous les directives d'un agent de catégorie supérieure	Agent administratif, agent d'accueil, caissier, guichetier, guichetier payeur, agent des archives, manipulateur ou trieur dactylo, agent de saisie, confectionneur des chéquiers, pupitreur, secrétaire, dabiste, convoyeur des fonds, maintenancier.	**Echelon 1 : 192 500** **Echelon 2 : 198 000** **Echelon 3 : 203 500** **Echelon 4 : 209 000** **Echelon 5 : 220 000**
D **(Employés de banque)**	**Employés de banque** qualifiés remplissant les conditions de la catégorie C occupant un emploi nécessitant des connaissances professionnelles étendues et capables d'exécuter, sous l'autorité de leur chef direct, les principales opérations d'un ou plusieurs services	Agent de recouvrement, agent de back office, juriste, agent de l'informatique, organisateur conseil, auditeur , agent du contrôle, agent administratif , spécialisé, chargé de clientèle, chargé de relations publiques, marketeurs.	**Echelon 1 : 247 500** **Echelon 2 : 258 500** **Echelon 3 : 269 500** **Echelon 4 : 280 500** **Echelon 5 : 297 000**
E **(Gradés de banque)**	**Gradés de banque** ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des employés de la catégorie D et capables de surveiller et contrôler le travail d'une partie du service. Gradés ayant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales, mais n'ayant pas nécessairement, de part la spécificité de leur fonction, de personnel sous leurs ordres	Chargés de clientèle, chargés de clientèle PME PMI, chargés de clientèle TPE et particuliers, agent administratif spécialisé, agent de l'informatique, informaticien, chef de caisse, caissier, agent comptable, principal ou central, rédacteur dossier de crédit, juriste, auditeur communicateur interne et externe, contrôleur. Responsable point de vente …	**Echelon 1 : 313 500** **Echelon 2 : 324 500** **Echelon 3 : 335 500** **Echelon 4 : 346 500** **Echelon 5 : 368 500**

CATEGORIE	NIVEAU	EMPLOIS	SALAIRE DE BASE
F **(Gradés de banque)**	**Gradés de banque,** agents de maîtrise occupant une fonction d'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies, comportant une large part d'initiative et assurant à l'intérieur de la banque une fonction d'autorité, de conseil et de contrôle par délégation d'un cadre de catégorie supérieure	Agent de l'informatique et informaticien, gradé spécialisé ayant une formation propre en fonction du poste occupé, notamment : chargé de clientèle grandes entreprises ou clientèle spéciale, chef d'agence 1ère catégorie, formateur…	**Echelon 1 : 370 875** **Echelon 2 : 372 750** **Echelon 3 : 383 250** **Echelon 4 : 393 750** **Echelon 5 : 414 750**
G **(Cadres de banque)**	**Cadres de banque,** administratifs, techniques ou commerciaux qui ont à diriger, à coordonner et à contrôler les travaux des gradés et des employés des catégories précédentes placés sous leur autorité. Cadres de banque administratifs, techniques ou commerciaux qui assurent à l'intérieur des services centraux une fonction de commandement, de conseil, de contrôle ou d'animation par délégation d'un directeur de département	Superviseur comptable, chef comptable, responsable de l'audit, responsable du contentieux et du service juridique, chef du personnel – DRH, responsable du commerce extérieur, responsable de la trésorerie, responsable de l'informatique, responsable administratif et financier, fiscaliste, cadres dont la fonction exige des compétences de haut niveau.	**Echelon 1 : 420 000** **Echelon 2 : 446 250** **Echelon 3 : 472 500** **Echelon 4 : 498 750** **Echelon 5 : 525 000**
H **(Cadres supérieurs de banque)**	**Cadres supérieurs de banque,** chefs de département, membre de la Direction Générale, chargés de mettre en œuvre la politique de l'entreprise et d'en assurer le suivi et le contrôle selon les directives définies par le Conseil d'administration et ses représentants Ils sont en charge de la réalisation des objectifs de l'établissement.	Directeur de l'exploitation, directeur administratif et financier, directeur informatique, directeur du développement, secrétaire général, directeur de département, Fondé de pouvoir, inspecteur.	**Echelon 1 : 735 000** **Echelon 2 : 813 750** **Echelon 3 : 892 500** **Echelon 4 : 971 250** **Echelon 5 : 1 050 000**

Chapitre 2
EVALUATION

Article 32 : EVALUATION - AVANCEMENT ET PROMOTION

Chaque salarié fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

- elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise;
- elle permet d'apprécier les performances du salarié;
- elle permet également de suivre l'évolution de la qualification professionnelle du salarié, de son parcours professionnel et de son positionnement dans la classification ;
- elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié ;
- elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;
- ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien programmé à l'avance pour en permettre la préparation entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés prioritairement à cette occasion.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié, un second exemplaire est conservé dans le dossier du salarié selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

Article 33 : AVANCEMENT ET PROMOTION

Aux termes de la présente convention, l'avancement prévu à l'article 20 de la Convention Collective Générale est défini comme le passage du salarié d'un échelon inférieur à un échelon supérieur à l'intérieur d'une même catégorie.

La promotion prévue à l'article 47 du Code du Travail est le passage d'un employé d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure.

L'évaluation telle que définie à l'article 32 ci dessus peut entraîner un changement d'échelon ou de catégorie

Article 34 : VACANCE OU CREATION D'UN NOUVEAU POSTE

En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste conformément aux dispositions du décret N° 191 fixant les conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère.

Chapitre 3

FORMATION

Article 35 : FORMATION

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière,
- de la performance,
- de la compétitivité.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions,
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures,
- l'accompagnement de la polyvalence et de la mobilité professionnelle,
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du Brevet Professionnel de Banque et de l'Institut Technique de Banque.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties qui peut entraîner l'élaboration d'un contrat de formation.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- formations en stage
- formations sur le poste de travail,
- formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement,
- ...ou toutes autres formations jugées utiles par l'employeur.

Chapitre 4

INTERIM

Article 36 : INTERIM

Conformément à la législation en vigueur, le fait pour le salarié d'assurer, provisoirement ou par intérim, une fonction comportant une classification supérieure dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés à la dite fonction.

Toutefois la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder :

- deux mois pour les employés,
- quatre mois pour les gradés et les cadres

Sauf dans le cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de la fonction ou de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passés ces délais, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du salarié en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans le niveau de classification correspondant à la nouvelle fonction,
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit après deux ou quatre mois suivant le cas, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui qu'il obtiendrait s'il était titulaire de la nouvelle fonction occupée.

Chapitre 5

MOBILITE

Article 37 : MOBILITE

Frais de déménagement

Une mutation impliquant un déménagement peut être demandée au salarié dans le cadre des nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise.

- Le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de deux jours ouvrés pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation, augmenté d'un délai de route.

Logement

Cas du travailleur déplacé du fait de l'employeur

1 – L'employeur est tenu d'assurer le logement au travailleur qu'il a déplacé ou lui verser une indemnité compensatrice conformément à la grille arrêtée par chaque banque.

2 – Le logement doit être décent. Il doit correspondre à la situation de famille et à sa position hiérarchique dans l'entreprise.

Evacuation du logement en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci après :

1 – en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis : évacuation à l'expiration du préavis ;

2 – en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice du préavis : évacuation à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit ;

3 - en cas de licenciement pour faute lourde : évacuation différée dans la limite de huit (8) jours ouvrables ;

4 – en cas de décès du travailleur : évacuation par la famille dans le délai de cent vingt (120) jours qui suivent le décès.

5 – en cas de départ à la retraite ou pour tout autre cas de rupture de contrat de travail : évacuation à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit.

Chapitre 6

SANCTIONS

Article 38 : SANCTIONS

Tout employeur peut prendre à l'encontre de son personnel les sanctions disciplinaires suivantes, présentées selon un ordre croissant de gravité :

- La réprimande,
- l'avertissement,
- le blâme,
- la mise à pied sans solde de 1 à 3 jours,
- la mise à pied sans solde de 4 à 8 jours,
- le licenciement.

Lorsqu'une sanction a été prononcée, les faits sanctionnés ne peuvent plus, joints à d'autres faits postérieurs, être invoqués contre le travailleur passé un délai de douze mois après leur survenance.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder huit jours.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde ou si la mise à pied conservatoire est transformée en tout ou partie en une mise à pied disciplinaire.

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

TITRE 6

REMUNERATIONS

Article 39 : DETERMINATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Le salaire de chaque travailleur est fonction de son niveau de classification professionnelle. A chaque niveau de classification est associé un salaire mensuel minimum de base garanti hors ancienneté (voir article 31-2). Ces minima sont applicables pour une durée de travail correspondant à la durée légale.

Les primes fixes ou exceptionnelles attribuées pour différents motifs et les éléments variables (bonus, gratifications,...) sont exclus de la détermination des salaires minima conventionnels et laissés à l'appréciation de chaque entreprise.

Les salaires de base sont versés en douze mensualités égales, sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

Sauf dispositions différentes d'entreprise, une treizième mensualité, calculée prorata temporis, est versée en même temps que le dernier salaire payé à l'employé au cours de l'année.

Les modalités de paiement des salaires sont déterminées par la législation en vigueur.

Article 40 : NEGOCIATION DES SALAIRES

Les salaires minima conventionnels garantis tels que définis aux articles 31-2 et 39 ci dessus doivent faire l'objet d'une négociation dans les délais prévus par la législation en vigueur.

Article 41 : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

En raison de leur emploi, les employeurs versent aux salariés, en sus de la rémunération de base, les indemnités et primes suivantes :

Article 41.1 : Prime de transport

Les salariés des banques bénéficient d'une prime de transport. Elle est déterminée librement par l'employeur.

Article 41.2 : Prime d'ancienneté

Tout salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté conformément à la législation en vigueur. Cette prime est calculée en pourcentage sur le minimum du niveau de classification du salarié. Le pourcentage est fixé comme indiqué à l'article 47 de la Convention Collective Générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad.

Article 41.3 : Autres primes et indemnités

Les employeurs peuvent valablement verser en plus des primes et indemnités visées ci-dessus d'autres avantages qu'ils déterminent librement.

Article 42 : MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime par médaille dont le montant est de :

- 75 % du dernier salaire mensuel brut à 15 ans d'ancienneté ;
- 100% du dernier salaire mensuel brut à 20 ans d'ancienneté ;
- 125% du dernier salaire mensuel brut à 25 ans d'ancienneté ;
- 150% du dernier salaire mensuel brut à 30 ans d'ancienneté ;
- 200% du dernier salaire mensuel brut à 35 ans d'ancienneté.

TITRE 7

REGIME DES CONGES

Article 43 : CONGES PAYES

Sauf dispositions plus avantageuses à la discrétion de chaque entreprise, le régime des droits à congé est appliqué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'ordre et le départ en congé sont fixés par l'employeur en fonction des nécessités du service et dans la mesure du possible, des souhaits des salariés.

En tout état de cause, le congé doit être effectivement pris dans les douze mois suivants *(Art 218 du Code du Travail).*

L'employeur est tenu de verser au salarié pendant toute la durée de son congé, une allocation calculée conformément au code du travail.

Article 44 : CONGES EXCEPTIONNELS

Des permissions exceptionnelles d'absence peuvent être accordées pour des évènements familiaux justifiés par la présentation de pièces d'Etat Civil ou d'attestations délivrées par les Autorités Administratives qualifiées.

Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus, à la condition que leur cumul n'excède pas douze (12) jours ouvrables par année calendaire.

Sur demande du travailleur, et d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au delà du délai spécifique à chaque événement et au-delà du plafond de douze jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet des permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur.

Tableau des permissions exceptionnelles payées :

Evénements	Nombre de jours
Mariage du travailleur	3
Accouchement de l'épouse du travailleur	1
Baptême de l'enfant du travailleur	1
Mariage de l'enfant du travailleur	1
Décès du conjoint du travailleur	4
Décès de l'enfant du travailleur	4
Décès des parents ascendants en ligne directe du travailleur	4
Décès du frère ou sœur directs du travailleur	4
Déménagement du travailleur	1

Article 45 : ABSENCE NON JUSTIFIEE

En cas d'absence non autorisée, le travailleur est tenu d'informer son employeur dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure. A défaut de justifications dans ledit délai, l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire, ou passer un délai de trente (30) jours ouvrables, prononcer un licenciement pour abandon de poste conformément aux procédures légales et réglementaires en vigueur.

TITRE 8

PROTECTION SOCIALE

Article 46 : MESURES D'HYGIENE ET DE SECURITE

1 – Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

2 – Les organisations d'employeurs et de travailleurs s'efforcent de développer l'esprit d'hygiène et de sécurité.

Article 47 : TENUES DE TRAVAIL ET EQUIPEMENTS DE PROTECTION

Dans les entreprises où les tenues de travail sont prévues, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement chaque année. Le travailleur est tenu de les porter ; il est responsable de leur bon entretien.

Les conditions d'attribution, de port, et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Les employeurs sont tenus d'offrir des conditions de travail décentes et non discriminatoires à leurs salariés. Les comités d'hygiène et de sécurité veillent au strict respect desdites conditions.

Article 48 : SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL

Les services médicaux du travail sont organisés et fonctionnent conformément à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacles à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre d'accord d'établissement ou de contrat individuel de travail.

Fait à Ndjamena le, ...juillet 2013

REPRESENTATION PATRONALE

- **Le Président de l'Association Professionnelle des Etablissements de Crédit (APEC - Tchad)**
  - **M. Hakim OUZZANI**

- **Banque Commerciale du Chari (BCC)**
  - **M. Bichara Brahim Kossi**

- **Banque Sahélo Saharienne pour l'Investissement et le Commerce (BSIC - Tchad)**
  - **M. Abakar Mahamat Adoum**

- **Société Générale Tchad (SGT)**
  - **M. Hakim OUZZANI**

- **Orabank Tchad**
  - **M. Adoum Tom**

- **United Bank For Africa (UBA - Tchad)**
  - **M. Aliyu Salami**

REPRESENTATION SYNDICALE

- **Fédération Nationale des Institutions Financières (FENASIF-UST)**
  - **M. NODJIRAM POÏDY Medard**
  - **M. LAMBARTIDES Armand**
  - **M. TCHETLAMY HAMIA Tao**

Fédération Nationale des Banques et Assurances (CLTT)

- **M. Khidir Ibn HASSAN**
- **M. Ousmane BOUKAR BAYE**

REPRESENTATION DE L'ADMINISTRATION (Direction du Travail)

- **Rapporteur**
  - **M. FOUTSOU Ngafouta**

- **Présidente**
  - **Mme. SA NDOUDJINANG Rebecca**

N'djamena, le



