

REPUBLIQUE DU BENIN

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

DECRET N° 2005-108 DU 09 MARS 2005

Portant régime juridique d'emploi des
agents contractuels de l'Etat.

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,**

- Vu** la loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;
- Vu** la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut général des Agents permanents de l'Etat ;
- Vu** la loi n° 2004-27 du 31 janvier 2005 modifiant et complétant l'article 2 de la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut général des Agents permanents de l'Etat ;
- Vu** la proclamation le 03 avril 2001 par la Cour constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;
- Vu** le décret n° 2005-052 du 04 février 2005 portant composition du Gouvernement ;
- Vu** le décret n° 2004 -252 du 04 mai 2004 fixant la structure type des ministères ;
- Vu** le décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;
- Vu** le décret n° 163/PR/MFPTT du 26 mai 1967 portant délégation de certains pouvoirs du président de la République au Ministre de la Fonction Publique en matière d'administration des personnels de l'Etat ;

- Vu** le décret n° 97-562 du 11 novembre 1997 portant conditions et modalités de prise en compte des titulaires de diplômes d'enseignement général pour les tests et concours de recrutement à la Fonction Publique ;
- Vu** le décret n° 2004-627 du 10 novembre 2004 portant transfert de certaines attributions du ministre chargé de la fonction publique au(x) ministre(s) en charge de l'éducation nationale en matière de gestion des personnels enseignants au Bénin ;
- Sur** proposition conjointe du ministre de la Fonction publique, du travail et de la réforme administrative et du ministre des Finances et de l'économie ;
- Le** Conseil des ministres entendu en sa séance du 12 janvier 2005 ;

DECRETE :

TITRE I :

DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I :

DU CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} : Le présent décret a pour objet de fixer le régime juridique d'emploi des personnels autres que les Agents permanents de l'Etat recrutées pour occuper des emplois publics dans les services centraux ou déconcentrés des Administrations et Institutions de l'Etat, des établissements publics à caractères social, culturel, administratif, scientifique.

Le recrutement de ces personnes se fait par contrat.

Sont exclus du champ d'application du présent décret :

- les personnes régies par la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut Général des agents permanents de l'Etat et les textes qui l'ont modifiée ;

- les agents régis par la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail ;
- les personnels attachés à la personne de l'autorité à laquelle ils sont affectés ;
- les personnes nommées dans des fonctions politico-administratives et qui n'ont pas la qualité d'agents permanents de l'Etat.

Article 2 : Les personnels objet de l'article 1^{er}, alinéa 1 sont dénommés Agents contractuels de l'Etat (ACE).

Article 3 : L'Etat peut recourir à l'emploi d'agents contractuels dans les cas suivants :

- 1- lorsqu'il n'existe pas de corps d'agents permanents de l'Etat (APE) susceptibles d'assurer les fonctions correspondant au profil des emplois publics à pourvoir ;
- 2- lorsqu'il y a nécessité de pourvoir à des emplois publics permanents vacants de la fonction publique alors même que les plans et programmes ne permettent pas le recrutement, dans l'immédiat, d'agents permanents de l'Etat ;
- 3- lorsque les postulants aux emplois publics déclarés vacants, bien qu'ayant les qualifications requises pour être nommés agents permanents de l'Etat, sont frappés par la limite d'âge de recrutement ;
- 4- lorsque les postulants aux emplois publics déclarés vacants, bien qu'ayant les qualifications requises pour être nommés agents permanents de l'Etat ne jouissent pas de la nationalité béninoise ;
- 5- lorsqu'il y a nécessité de pourvoir à des emplois publics non permanents ;
- 6- lorsqu'il y a nécessité de pourvoir à des emplois comportant un service à temps partiel.

Article 4 : Les agents contractuels de l'Etat ne peuvent se prévaloir, pendant la durée de leur contrat, de la qualité d'agent permanent de l'Etat quelle que soit la nature de l'emploi occupé.

L'occupation par eux d'un emploi permanent ne leur confère aucun droit à titularisation dans un grade de la hiérarchie des corps de la fonction publique régis par le Statut Général des agents permanents de l'Etat, les textes qui l'ont modifiée et leurs règlements d'application.

CHAPITRE II :

DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 5 : Les agents contractuels de l'Etat sont répartis, en fonction des niveaux de recrutement ou de qualification, en quatre (04) catégories désignées par les lettres A, B, C et D.

Article 6 : Les catégories comprennent, chacune, trois échelles désignées par les chiffres 1, 2 et 3.

Les échelles correspondent aux titres, diplômes ou niveaux de qualification exigés des postulants aux différents emplois.

Article 7 : La catégorie A comprend les emplois de conception, de direction ou de contrôle pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du doctorat ou du diplôme de sortie du niveau 1 ou 2 d'une école ou d'un institut de formation de l'enseignement supérieur, ou encore d'une maîtrise plus une formation professionnelle, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 8 : La catégorie A comporte les échelles suivantes :

- échelle 1 : a) doctorat d'Etat, doctorat unique ou diplôme équivalent ;
b) doctorat de 3^{ème} cycle ;
c) diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, diplôme d'ingénieur, DESS, ou équivalent ;

- échelle 2 : diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;
- échelle 3 : diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, maîtrise, ou équivalent ;

Article 9 : La catégorie B comprend les emplois d'application pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), du Brevet de Techniciens Supérieurs (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du BEPC plus trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 10 : La catégorie B comporte les échelles ci-après :

- échelle 1 : BTS, DUT ou encore DUES2, DUEL2, DUEG2 + une (01) année de formation professionnelle ou équivalent ;
- échelle 2 : Baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle après un (01) an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : Baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 11 : La catégorie C comprend les emplois d'encadrement pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par des écoles agréées formant sur la base du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) plus une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC), au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par des établissements agréés formant sur la base du Certificat d'Etudes Primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 12 : La catégorie C comporte les échelles ci-dessous :

- échelle 1 : BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle après deux (02) ans de formation ou équivalent ;

- échelle 2 : BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle après un (01) an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle après (03) ans de formation ou équivalent.

Article 13 : La catégorie D comprend les emplois d'exécution pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par les écoles agréées formant sur la base du CEP plus un (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

Article 14 : La catégorie D comporte les échelles suivantes :

- échelle 1 : CEP plus un diplôme de qualification professionnelle après deux (02) ans de formation ou équivalent ; permis de conduire catégorie D ;
- échelle 2 : CEP plus un diplôme de qualification professionnelle après un (01) an de formation ou équivalent, permis de conduire catégorie C ;
- échelle 3 : Permis de conduire catégorie B ou équivalent.

CHAPITRE III :

DU RECRUTEMENT

Article 15 : Les postes à pourvoir en agents contractuels de l'Etat sont déterminés par le ministre chargé de la fonction publique sur la base des besoins exprimés par les ministères sectoriels et institutions de l'Etat dans la limite des prévisions de la loi de finances.

Article 16 : Le recrutement des agents contractuels de l'Etat s'effectue par poste.

Article 17 : Les personnes appelées à occuper les emplois d'agents contractuels visés par le présent décret sont recrutées sur titre, par concours, sur test de sélection ou après sélection de dossier parmi les titulaires de la qualification professionnelle exigée.

Les exigences attachées à certains emplois publics peuvent conduire à la combinaison de ces modes de sélection.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus, les titulaires des diplômes académiques peuvent être appelés à occuper des emplois d'agents contractuels de l'Etat.

Article 18 : Les diplômes visés à l'alinéa 3 de l'article 17 ci-dessus sont admis en équivalence des diplômes de qualification professionnelle comme suit :

- Maîtrise $\Rightarrow$ DUEL2 + 2 ans de formation professionnelle diplômante ;
- Licence $\Rightarrow$ BTS, DUT ;
- Baccalauréat de l'enseignement général $\Rightarrow$ BEPC + un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;
- BEPC $\Rightarrow$ CAP ou équivalent ;
- CEP $\Rightarrow$ Permis de conduire catégorie B ou équivalent.

Article 19 : Nul ne peut être recruté en qualité d'agent contractuel de l'Etat :

1. s'il n'est âgé de 18 ans au moins ;
2. s'il ne possède la nationalité béninoise ou s'il n'est détenteur d'un permis de travail en ce qui concerne les expatriés ;
3. s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique et mentale exigées pour l'exercice de l'emploi public concerné ;
4. s'il n'est reconnu soit indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, poliomyélitique ou lépreuse, soit définitivement guéri ;

5. s'il ne possède le niveau de formation ou de qualification professionnelle requis pour l'emploi sollicité ;
6. s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité ;
7. s'il n'a manifesté par écrit son accord relativement aux clauses du contrat.

Article 20 : Après la proclamation des résultats, le ministre chargé de la fonction publique procède à la mise à disposition des agents contractuels.

Article 21 : Les agents ainsi repartis doivent prendre service dans un délai de soixante (60) jours au maximum. Passé ce délai, ils sont considérés comme démissionnaires et remplacés.

Article 22 : La procédure de signature du contrat est engagée après la prise de service.

Article 23 : Tout lauréat à un emploi d'agent contractuel de l'Etat doit présenter, lors de son engagement, un dossier en double comprenant les pièces suivantes :

1. une demande d'emploi ;
2. une fiche de renseignements dûment remplie et signée ;
3. un extrait d'acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;
4. un certificat de nationalité ou un permis de travail en ce qui concerne les expatriés ;
5. un certificat de visite et de contre visite médicale délivré par des médecins agréés par l'Etat et indiquant que l'intéressé est apte à l'exercice de l'emploi public auquel il postule et indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, poliomyélitique ou lépreuse ou en est définitivement guéri ;
6. une copie certifiée conforme du diplôme et/ou du titre exigé ;

7. un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois ;
8. deux (02) photos d'identité.

TITRE II :

DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I :

DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24 : Le recrutement de l'agent contractuel de l'Etat est matérialisé par un contrat de travail.

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut excéder deux (02) ans. Il est renouvelable une seule fois.

La nature du contrat est déterminée par le ministre chargé de la fonction publique lors du recrutement.

Article 25 : Le contrat de travail est établi, en quatre (04) exemplaires par l'autorité compétente et transmis au candidat au recrutement.

Article 26 : Le contrat de travail de l'agent contractuel doit, entre autres, faire mention :

1. des parties contractantes ;
2. de la nature et de la durée du contrat ;
3. de la structure dans laquelle l'agent contractuel est appelé à servir ;
4. de l'emploi public à exercer ;
5. de la durée de la période d'essai ;

6. du classement catégoriel ;
7. des éléments de la rémunération ;
8. de la durée des congés annuels ;
9. des avantages sociaux ;
10. du régime juridique applicable au contrat ;
11. de la juridiction compétente en cas de contentieux.

Article 27 : Le candidat agent contractuel de l'Etat retourne le contrat dûment signé par lui à l'autorité compétente.

Celle-ci le cosigne avec les ministres en charge de la Fonction publique et des finances et en adresse un exemplaire respectivement à ce dernier, au service utilisateur et à l'agent.

Article 28 : La conclusion des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) prévus à l'article 39 ci-dessous suit les mêmes règles de procédure que celles fixées pour les contrats de travail à durée déterminée prévus aux articles 25 à 27 du présent décret.

CHAPITRE II :

DE LA PERIODE D'ESSAI

Article 29 : Tout agent contractuel de l'Etat nouvellement recruté est soumis à une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- trois (03) mois pour les agents relevant de la **catégorie A** ;
- trois (03) mois pour les agents relevant de la **catégorie B** ;
- un (01) mois pour les agents relevant de la **catégorie C** ;
- un (01) mois pour les agents relevant de la **catégorie D** ;

Article 30 : La période d'essai peut être renouvelée une fois au cas où l'essai ne se révélerait pas concluant.

L'appréciation d'une période d'essai concluante est faite suivant les critères de connaissance professionnelle, de culture générale, de l'efficacité, du sens du service public, de l'assiduité, du soin, de la ponctualité et la rapidité dans l'exécution des tâches. Cette appréciation fait l'objet d'un rapport par l'autorité compétente.

Article 31 : La décision de renouveler la durée de l'essai doit être notifiée à l'agent contractuel de l'Etat avant la fin de la période initiale dans les délais ci-après :

- vingt et un (21) jours pour les agents relevant de la **catégorie A** ;
- vingt et un (21) jours pour les agents relevant de la **catégorie B** ;
- sept (07) jours pour les agents relevant de la **catégorie C** ;
- sept (07) jours pour les agents relevant de la **catégorie D** ;

Passé ces délais, l'essai est réputé concluant.

Article 32 : Pendant la période d'essai, l'agent contractuel tout comme l'Etat peut, à tout moment, se délier librement du contrat de travail, par simple notification au cocontractant, sans préavis ni indemnité particulière et sans qu'il ait besoin de justifier sa décision.

Le salaire de présence et l'indemnité de congé correspondant sont dus à l'agent contractuel au prorata temporis.

CHAPITRE III :

DU RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 33 : En cas de nécessité du service public, l'Etat peut proposer à l'agent contractuel le renouvellement de son contrat de travail.

Le renouvellement ne peut avoir lieu qu'une fois, pour la même durée.

Article 34 : L'Etat ne peut offrir la possibilité de renouvellement de contrat qu'à l'agent contractuel dont les résultats professionnels ont été

satisfaisants et qui a obtenu une note moyenne d'appréciations au moins égale à douze (12) sur vingt (20) au cours de la durée du contrat initial.

Article 35 : La décision de renouvellement doit être notifiée à l'agent contractuel trois (03) mois au moins avant l'expiration de son contrat en cours d'exécution par une lettre de proposition de renouvellement en double exemplaire de l'autorité compétente.

Article 36 : Au cas où la proposition de renouvellement est acceptée par l'agent, celui-ci retourne le double de la lettre de proposition de renouvellement revêtu de la mention manuscrite "lu et accepté", daté et signé et ce, dans un délai de quinze (15) jours au plus, après réception du courrier.

Passé ce délai, le contrat en cours d'exécution est réputé prendre fin à l'échéance prévue.

Article 37 : L'agent contractuel dont le contrat est renouvelé est dispensé de la période d'essai.

Article 38 : Lors du renouvellement du contrat, l'Etat peut changer de poste à l'agent contractuel à condition que le nouveau poste corresponde à la qualification professionnelle et au classement catégoriel de celui-ci.

Article 39 : A la fin du contrat de travail renouvelé, l'agent contractuel de l'Etat ayant obtenu une note moyenne d'appréciations égale ou supérieure à quatorze sur vingt (14/20), peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

Article 40 : A la date d'expiration du contrat renouvelé, l'agent contractuel de l'Etat qui n'est pas retenu pour un contrat à durée indéterminée doit cesser immédiatement l'exercice de l'emploi occupé.

CHAPITRE IV :

DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41 : Le contrat de l'agent contractuel de l'Etat est suspendu dans les cas suivants :

1. pendant la période d'indisponibilité de l'agent contractuel résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie ;
2. pendant le repos de la femme agent contractuel de l'Etat en état de grossesse ;
3. pendant la détention préventive de l'agent contractuel lorsqu'une faute professionnelle n'est pas à la base de l'adite détention ;
4. pendant la durée du congé payé, des autorisations spéciales et des congés exceptionnels ;
5. pendant l'absence de l'agent contractuel en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, dans la limite de six (06) mois pour une année civile ;
6. la force majeure : la durée maximum de suspension du contrat est de trois (03) mois ;
7. pendant la durée d'une mise à pied sans solde infligée à l'agent contractuel ;
8. pendant l'exercice par l'agent contractuel d'un mandat politique ou syndical régulier, incompatible avec l'exercice d'un emploi public ou d'une activité professionnelle rémunérée et lorsque la durée ne dépasse pas le terme de son contrat de travail ;
9. pendant la durée d'une grève déclenchée conformément à la procédure légale.

Article 42 : Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination du droit aux congés payés, les périodes de suspension visées aux points 3, 6, 7 et 8 de l'article 41 ci-dessus.

Les périodes de suspension visées aux points 1, 2, 4 et 5 donnent droit à rémunération selon la réglementation en vigueur.

CHAPITRE V :

DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 43 : Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme prévu.

Article 44 : Nonobstant les dispositions de l'article 43 ci-dessus, le contrat à durée déterminée peut prendre fin avant l'échéance du terme prévu et ce, dans les cas suivants :

1. accord des parties ;
2. inaptitude physique et/ou mentale de l'agent contractuel ;
3. faute lourde commise par l'agent contractuel ;
4. force majeure.

Article 45 : Dans le cas d'un accord des parties, la rupture du contrat avant terme doit être constatée par écrit.

Article 46 : La rupture du contrat à durée déterminée pour inaptitude physique et/ou mentale intervient lorsque l'agent contractuel, après épuisement du délai de congé de maladie fixé à l'article 41 point 5 ci-dessus, n'est pas reconnu apte à reprendre son service.

Article 47 : La rupture du contrat à durée déterminée pour cas de force majeure ne peut intervenir qu'après le délai de suspension de contrat fixé à l'article 41 point 6 du présent décret.

Article 48 : Outre les cas évoqués à l'article 44 ci-dessus, la rupture avant terme du contrat à durée déterminée peut survenir unilatéralement soit du fait de l'Administration soit du fait de l'agent contractuel de l'Etat.

Article 49 : La rupture unilatérale avant terme par l'Etat du contrat de travail à durée déterminée peut intervenir :

1. en cas de suppression de poste ;
2. pour tout autre motif réel et sérieux laissé à l'appréciation de l'agent ou de la juridiction administrative en cas de conflit.

Article 50 : Lorsque l'Etat décide d'une rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée, il doit en faire notification à l'agent contractuel en respectant un délai de préavis fixé comme suit :

1. trois (03) mois pour les agents relevant des catégories A et B ;
2. un (01) mois pour les agents relevant des catégories C et D.

En cas de non-respect du délai de préavis par l'Etat, une indemnité compensatrice est versée à l'agent contractuel de l'Etat.

Le préavis n'est pas dû en cas de rupture pour faute lourde.

Article 51 : L'agent contractuel de l'Etat dont le contrat de travail est unilatéralement rompu par l'Etat pour la cause de suppression de poste bénéficie de l'intégralité des salaires qu'il aurait dû percevoir, de la date de cessation effective du travail jusqu'à celle de l'expiration du contrat.

Article 52 : La rupture unilatérale avant terme du contrat de travail à durée déterminée par l'agent contractuel de l'Etat ne peut intervenir que pour un motif réel et sérieux.

Ce motif peut être jugé valable ou non par l'Administration.

Article 53 : Lorsque l'agent contractuel de l'Etat décide d'une rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée, il doit en faire notification à l'Etat en respectant un délai de préavis fixé comme suit :

- trois (03) mois pour les agents relevant des catégories A et B ;
- un (01) mois pour les agents relevant des catégories C et D.

Article 54 : Dans un délai de quinze (15) jours suivant la réception de la décision de rupture unilatérale du contrat à durée déterminée par l'agent contractuel de l'Etat, l'Autorité Compétente notifie à celui-ci son acceptation en lui rappelant ses obligations légales et contractuelles par voie hiérarchique.

Passé le délai de préavis fixé à l'article 54, l'agent contractuel de l'Etat qui n'a reçu aucune réponse à la notification de sa décision de rupture unilatérale du contrat de travail, peut cesser l'exercice de son emploi.

Article 55 : L'agent contractuel qui rompt unilatéralement son contrat de travail pour un motif jugé non valable par l'Administration, pour un motif autre que ceux prévus à l'article 44 points 1 et 4, du présent décret ou sans aucun motif doit verser à l'Etat un dédit représentant l'intégralité des salaires qu'il aurait dû percevoir, de la date de cessation effective du travail jusqu'à celle de l'expiration du contrat.

Il bénéficie des mêmes dispositions si la rupture unilatérale non justifiée est occasionnée par l'Etat.

CHAPITRE VI :

DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 56 : Sous réserve du respect des délais de préavis, le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment et sur l'initiative de l'une des parties pour un motif réel et sérieux.

Les délais de préavis sont les mêmes que ceux fixés pour le contrat à durée déterminée

Article 57 : En cas de non respect des deux conditions prévues aux articles ci-dessus, la juridiction compétente est saisie par la partie lésée conformément à la procédure en vigueur.

TITRE III :

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I :

DE LA POSITION D'ACTIVITE

Article 58 : Pendant l'exécution de son contrat, l'agent contractuel de l'Etat est en position d'activité.

Article 59 : L'activité est la position de l'agent contractuel qui exerce effectivement l'emploi public pour lequel il a été recruté ou qui est mis à la disposition d'une Administration, d'une institution publique.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, est également considéré comme étant en activité l'agent contractuel en position de congé annuel, de congé de maladie, de congé de maternité, de congé exceptionnel, d'autorisation spéciale d'absence ou de stage de formation professionnelle, de recyclage et/ou de perfectionnement organisé par l'Etat.

CHAPITRE II :

DES CONGES, AUTORISATIONS SPECIALES ET PERMISSIONS D'ABSENCE

Article 60 : L'Agent contractuel de l'Etat bénéficie d'un (01) mois de congés après une année de services effectifs.

Les congés peuvent se cumuler exceptionnellement jusqu'à deux (02) mois.

Le droit au congé se prescrit par trois ans à compter du jour de l'ouverture du droit.

Toutefois, en ce qui concerne les contractuels à durée déterminée, le droit au congé se prescrit par an.

Article 61 : Les agents contractuels de l'Etat peuvent bénéficier d'une permission spéciale avec traitement pour événements familiaux dans les conditions ci-après :

- en cas de décès ou de maladie grave de conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe : trois (03) journées ;
- en cas de mariage de l'agent : trois (03) journées ;
- en cas de mariage d'un enfant de l'agent : deux (02) journées ;
- en cas de naissance survenue au foyer de l'agent : trois (03) journées.

Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux se prescrivent dans les trente (30) jours qui suivent l'événement.

Dans une limite maximum de dix (10) jours par an, ces permissions ainsi que des délais de route, s'il en est éventuellement accordé, n'entrent pas en compte dans le calcul du congé annuel.

CHAPITRE III :

DES OBLIGATIONS DE L'AGENT CONTRACTUEL DE L'ETAT

Article 62 : Tout agent contractuel de l'Etat est tenu d'obéir aux ordres individuels ou généraux donnés dans le cadre du service, par ses supérieurs hiérarchiques.

L'agent contractuel de l'Etat doit faire preuve de discipline, de conscience professionnelle, de loyauté et de bonne tenue.

Article 63 : L'agent contractuel de l'Etat doit, dans l'exercice de son emploi, être particulièrement prévenant et courtois à l'égard du public.

En raison du caractère de service public attaché à son emploi, l'agent contractuel de l'Etat doit constamment tenir compte du respect de la dignité de la personne humaine.

Article 64 : L'agent contractuel de l'Etat est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de son emploi.

Il doit s'abstenir de livrer tout renseignement susceptible de nuire à l'administration.

Article 65 : Tout détournement, toute soustraction de pièces ou de documents de service sont formellement interdits. Il en est de même de leur communication et/ou de leur reproduction, à moins qu'elles ne soient exécutées pour des raisons de service et dans les formes prescrites par les textes en vigueur.

Article 66 : Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'Autorité compétente, il est interdit à l'agent contractuel de l'Etat :

- d'exercer, même en dehors de son temps de travail, notamment pendant les congés annuels, toute activité privée lucrative susceptible de nuire à la bonne exécution des services convenus avec l'administration ;
- d'user de sa position professionnelle pour utiliser les moyens de l'Administration à des fins personnelles ;
- de posséder un intérêt direct ou indirect avec un tiers en relation contractuelle ou de service avec l'administration auprès de laquelle il est affecté.

Article 67 : L'agent contractuel est lié par une obligation de neutralité.

A ce titre, il doit être non partisan dans l'exercice de son emploi.

CHAPITRE IV :

DES LIBERTES DE L'AGENT CONTRACTUEL DE L'ETAT

Article 68 : L'Etat reconnaît à l'agent contractuel la liberté d'opinion, la liberté d'agir et la liberté de s'associer légalement pour la défense collective de ses intérêts professionnels.

Le droit de grève est également reconnu à l'agent contractuel de l'Etat. Ce droit s'exerce dans le cadre défini par la loi.

Article 69 : Le droit syndical est reconnu aux agents contractuels de l'Etat.

CHAPITRE V :

DE LA REMUNERATION ET DES AVANTAGES SOCIAUX

Article 70 : A conditions égales de qualification professionnelle et de travail, le salaire est égal pour les agents contractuels de l'Etat quels que soient leur âge, leur confession, leur origine, leur sexe et leur statut, dans les conditions prévues par le présent décret.

Article 71 : La rémunération de l'agent contractuel de l'Etat se compose du salaire catégoriel et des accessoires soumis à retenue pour pension.

Elle est payée au mois, après service fait.

Article 72 : Les salaires catégoriels applicables aux agents contractuels de l'Etat sont fixés en fonction des catégories et échelles prévues aux articles 5 et 6 ci-dessus conformément à la grille en annexe.

Article 73 : Les salaires des agents contractuels de l'Etat font l'objet d'augmentation par période de deux ans.

Cette augmentation est subordonnée à une évaluation satisfaisante.

Article 74 : Les agents contractuels de l'Etat bénéficient de revalorisations de traitement en cas de mesures nationales d'augmentation applicables aux agents permanents de l'Etat.

Article 75 : L'agent contractuel de l'Etat est immatriculé à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Article 76 : Les cotisations dues à ladite caisse sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par l'agent contractuel de l'Etat, y compris les indemnités et primes.

Article 77 : L'agent contractuel de l'Etat bénéficie des accessoires du salaire et avantages en nature dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que l'agent permanent de l'Etat du secteur d'activité concerné.

Article 78 : Les modalités de rémunération des agents contractuels de l'Etat sont précisées dans leur contrat lors de sa conclusion.

La liquidation et le paiement des rémunérations de l'agent contractuel de l'Etat s'effectuent conformément aux règlements financiers et administratifs en vigueur.

Article 79 : Les primes et/ou indemnités des agents contractuels de l'Etat font l'objet de revalorisation, en cas de mesures nationales d'augmentation touchant lesdites primes et/ou indemnités applicables aux agents permanents de l'Etat.

Article 80 : L'agent contractuel de l'Etat en activité ou à la retraite bénéficie de soins et autres avantages médicaux dans les mêmes

conditions et selon les mêmes modalités que l'agent permanent de l'Etat du secteur d'activité concerné.

Article 81 : En cas de décès de l'agent contractuel de l'Etat, le salaire de présence et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès reviennent à ses ayants cause.

Les sommes dues ne peuvent être versées aux ayants cause que sur présentation d'un procès-verbal du conseil de famille homologué par le tribunal compétent.

CHAPITRE VI :

DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

● **Article 82** : Il est procédé chaque année, à partir du 15 juin, à l'évaluation professionnelle des agents contractuels de l'Etat.

L'évaluation professionnelle est l'appréciation par l'autorité utilisatrice des résultats de travail atteints par l'agent contractuel de l'Etat.

● **Article 83** : L'évaluation professionnelle de l'agent contractuel de l'Etat doit être effectuée sur un plan strictement professionnel excluant toute considération d'ordre politique, syndical, philosophique, ethnique ou religieux.

● La notation de l'agent tient compte de son esprit de discipline, sa disponibilité, son rendement dans le service et de son comportement général au cours de l'année de référence.

Elle est faite en Comité de Direction.

Le Comité de Direction procède à la notation sur l'initiative du responsable de l'établissement ou de la direction. A cet effet, le Comité de Direction devra s'entourer de toutes les garanties.

Article 84 : L'évaluation est confidentielle. Elle est cependant communiquée à l'agent concerné.

Les notes et appréciations doivent être motivées et dûment notifiées à l'intéressé par le responsable de l'établissement ou de la direction.

Article 85 : L'agent contractuel de l'Etat sous le régime de contrat à durée indéterminée, admis à suivre un stage de formation, de recyclage et/ou perfectionnement d'une durée supérieure à six (06) mois est noté par le directeur du stage.

Article 86 : Constitue une faute disciplinaire le fait pour le responsable de l'établissement ou de la direction :

- de s'abstenir de réunir le Comité de Direction pour noter ses collaborateurs ;
- de les noter avec légèreté ou mauvaise foi ;
- de s'abstenir de notifier les notes et appréciations à l'agent concerné ;
- de ne pas acheminer ou d'acheminer avec retard les bulletins individuels de notes de ses collaborateurs.

Article 87 : La note chiffrée globale de l'agent contractuel de l'Etat est exprimée de un (01) à vingt (20) et correspond aux appréciations suivantes :

- | | | |
|-------------------------------|---|----------------|
| - un (01) à trois (03) | = | très mauvais ; |
| - quatre (04) à six (06) | = | mauvais ; |
| - sept (07) à neuf (09) | = | médiocre ; |
| - dix (10) à onze (11) | = | passable ; |
| - douze (12) à treize (13) | = | assez bon ; |
| - quatorze (14) à quinze (15) | = | bon ; |
| - seize (16) à dix huit (18) | = | très bon ; |
| - dix neuf (19) à vingt (20) | = | exceptionnel. |

Les notes inférieures à dix (10) sur vingt (20) ou égales à vingt (20) sur vingt (20) doivent être motivées et faire l'objet d'un rapport écrit.

Article 88 : L'agent contractuel de l'Etat bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée qui a obtenu une note moyenne égale ou supérieure à douze (12) sur vingt et dont le contrat arrivé à expiration bénéficie d'un droit de

préemption pour réoccuper son poste dans les conditions cumulatives suivantes :

1. l'emploi occupé par l'agent contractuel de l'Etat est vacant ;
2. l'Etat envisage de faire occuper cet emploi par un agent contractuel de l'Etat à recruter.

CHAPITRE VII :

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 89 : L'Etat peut offrir des stages de recyclage, de perfectionnement ou de formation professionnelle d'une durée inférieure ou égale à six (06) mois pour l'agent contractuel sous le régime de contrat à durée déterminée et d'une durée supérieure à six (06) mois pour l'agent contractuel sous le régime de contrat à durée indéterminée.

Article 90 : L'agent contractuel de l'Etat sous le régime de contrat à durée indéterminée désigné pour un stage de formation professionnelle, de recyclage et/ou de perfectionnement s'engage, avant son départ, à servir l'Etat à son retour.

Dans le cas où cet engagement ne serait pas respecté, l'intéressé sera tenu de rembourser à l'Etat la totalité des frais déboursés ainsi que les salaires et avantages qui lui ont été versés durant le stage.

CHAPITRE VIII :

DES RECOMPENSES ET DE LA DISCIPLINE

SECTION 1 :

DES RECOMPENSES

Article 91 : L'agent contractuel de l'Etat qui, dans l'exercice de son emploi, s'est particulièrement distingué par son dévouement et par sa contribution à l'accroissement du rendement du service, peut recevoir l'une des récompenses suivantes :

- lettre de félicitation et d'encouragement ;
- témoignage officiel de satisfaction ;
- mention honorable ;
- décoration.

Article 92 : La lettre de félicitation et d'encouragement est décernée par le ministre utilisateur après avis du Comité de Direction de son département.

Le témoignage officiel de satisfaction est décerné par le ministre chargé du travail, sur proposition du ministre utilisateur après avis du Comité de Direction du département de tutelle et de celui du Comité Consultatif Paritaire du département concerné.

La mention honorable et les décorations sont décernées par décret du Président de la République, sur proposition du ministre chargé du travail, après avis du Comité Consultatif Paritaire du département concerné.

Article 93 : L'agent contractuel de l'Etat qui reçoit deux témoignages officiels de satisfaction en l'espace de cinq (05) ans bénéficie d'une bonification égale au gain d'indice obtenu lors d'un avancement d'échelon.

La mention honorable et les décorations donnent également droit à une bonification égale au gain d'indice obtenu lors d'un avancement d'échelon.

SECTION 2 :

DE LA DISCIPLINE

Article 94 : Aucun agent contractuel de l'Etat ne peut s'absenter sans l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique, sauf cas de force majeure.

L'agent contractuel de l'Etat empêché de se présenter au service doit prévenir ou faire prévenir le supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais, en tout cas dans les vingt quatre (24) heures ouvrables

suivant la date de début de l'empêchement. La cause de cet empêchement doit être précisée.

Article 95 : Tout manquement, qu'il s'agisse d'un manquement à la discipline, d'une infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'une inobservance des règlements de travail en vigueur, constitue une faute pouvant entraîner des sanctions dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celui-ci.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances dans lesquelles elle a été commise, de la nature de l'emploi exercé par l'agent contractuel de l'Etat et de la mesure dans laquelle la faute a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement du service.

Les sanctions qui peuvent être infligées à l'agent contractuel de l'Etat sont :

1. l'avertissement avec inscription au dossier ;
2. la mise à pied sans solde de quinze (15) jours ;
3. la mise à pied sans solde de trente (30) jours ;
4. la rupture du contrat pour faute lourde.

Article 96 : La rupture du contrat de travail pour faute lourde peut intervenir dans les cas suivants :

- le refus d'exécuter un ordre ou un travail entrant dans le cadre des activités relevant de l'emploi public occupé ;
- la violation d'une prescription concernant l'exécution du service public et régulièrement portée à la connaissance de l'agent contractuel ;
- les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'Administration ;
- la violation du secret professionnel ;
- les insultes, menaces, propos injurieux ou désobligeants, vocifération, tapages bruyants et intempestifs répétés à l'occasion du travail ;

- les rixes à l'occasion du travail ou sur les lieux de travail et dépendances ;
- les manquements graves et/ou négligences coupables dans la tenue et/ou l'entretien d'un matériel, outil de travail, appareil, machine, engin ou véhicule appartenant à l'Administration ;
- le détournement d'objets ou la détérioration volontaire de matériel appartenant à l'Administration ou relevant du patrimoine public ;
- l'absence de plusieurs jours non autorisée ou non motivée ;
- l'abandon de poste ;
- les voies de fait commises sur des agents de l'Etat pour les obliger à observer un mot d'ordre de grève ;
- la divulgation et/ou la communication à des tiers de documents et/ou de renseignements professionnels ou données réputés confidentiels ;
- la prolongation non justifiée de congés annuels payés ;
- le faux et usage de faux ;
- la falsification de documents de l'Administration ;
- les inscriptions injurieuses sur le matériel, l'immeuble ou le tableau d'affichage d'un des services de l'Administration ;
- le vol ou la complicité de vol au préjudice de l'Administration ;
- l'infraction à la réglementation sur les stupéfiants et les drogues ;
- le port illégal d'arme et de munitions pendant ou à l'occasion du travail.

La liste des cas n'est pas limitative.

Article 97 : Les sanctions prévues à l'article 95 points 1, 2 et 3 ci-dessus relèvent de la compétence du ministre utilisateur.

Article 98 : La sanction prévue à l'article 95 point 4 est de la compétence du ministre chargé de la fonction publique.

Cette sanction ne peut être infligée à l'agent contractuel de l'Etat qu'après une audition disciplinaire.

Article 99 : L'audition disciplinaire est une procédure qui permet à l'agent contractuel de l'Etat d'exercer ses droits à la défense.

Elle est conduite par un agent de l'Etat assisté d'un secrétaire. Ces derniers sont choisis par le ministre chargé de la Fonction publique.

L'agent chargé de conduire l'audition disciplinaire doit être d'un grade ou d'un classement catégoriel au moins équivalent à celui de l'agent contractuel présumé fautif.

Article 100 : Aucun agent contractuel de l'Etat ne peut être sanctionné s'il n'a été appelé à fournir à son supérieur hiérarchique des explications sur la ou les fautes qui lui sont reprochées.

Ces explications sont fournies à la suite d'une demande d'explications adressée à l'agent présumé fautif, dans les trois (03) jours qui suivent le constat de la faute.

Article 101 : La réponse à la demande d'explications doit être rédigée et déposée en double exemplaire par l'agent contractuel de l'Etat, au plus tard quarante huit (48) heures après la réception de ladite demande.

Article 102 : Lorsque la réponse de l'agent contractuel de l'Etat à la demande d'explications apporte des justifications suffisantes le mettant hors de cause, la demande d'explications ainsi que la réponse sont classées.

Article 103 : Lorsque la réponse faite à la demande d'explications par l'agent contractuel de l'Etat n'est pas satisfaisante et que la sanction applicable est l'avertissement simple, le supérieur hiérarchique prend les dispositions conséquentes dans un délai de quinze (15) jours.

Article 104 : Lorsque la réponse faite à la demande d'explications par l'agent contractuel de l'Etat n'est pas satisfaisante et que la sanction applicable est l'une de celles prévues à l'article 95 points 1, 2 et 3 ci-dessus, le supérieur hiérarchique saisit immédiatement l'Autorité

utilisatrice qui prend les dispositions conséquentes dans un délai de quinze (15) jours.

Article 105 : Lorsque la réponse faite à la demande d'explications par l'agent contractuel de l'Etat n'est pas satisfaisante et que la sanction applicable est celle prévue à l'article 95 point 4 ci-dessus, le supérieur hiérarchique dresse immédiatement un rapport circonstancié des faits qu'il transmet à l'autorité utilisatrice, à charge pour celle-ci, de saisir l'autorité compétente en vue de la convocation de l'agent pour l'audition disciplinaire.

Article 106 : Le rapport de la demande de sanction prévu à l'article 105 ci-dessus doit parvenir à l'Autorité Compétente dans un délai de quinze (15) jours au plus, à compter de la date de réception de la réponse à la demande d'explications. Il est accompagné d'un exemplaire de :

- la demande d'explications ;
- la réponse à la demande d'explications.

Article 107 : L'autorité compétente convoque, trente (30) jours au plus après la réception du rapport, l'agent présumé fautif en tenant compte d'un délai suffisant pour lui permettre de recevoir la convocation et d'y répondre.

La convocation est remise à l'agent contractuel contre décharge.

Article 108 : L'audition disciplinaire ne peut durer plus d'un (01) mois.

Ce délai est porté à trois (03) mois au plus en cas d'enquête, après accord de l'autorité compétente.

Article 109 : Pour l'audition disciplinaire, l'agent contractuel de l'Etat peut se faire assister d'un (01) représentant syndical ou d'un (01) délégué du personnel ou de tout autre agent du service et d'un (01) témoin, agent de l'Etat en activité, de son choix.

Lorsque l'agent contractuel de l'Etat n'a pas souhaité être assisté par un représentant syndical ou par un témoin, mention en est portée dans le procès-verbal d'audition.

Article 110 : A l'audition disciplinaire, l'agent contractuel présumé fautif fournit ses explications verbalement ou par écrit. L'option est faite par l'intéressé.

Article 111 : L'audition disciplinaire doit être sanctionnée par un procès-verbal signé par le représentant de l'Autorité compétente désigné pour la conduire et par le secrétaire de séance.

Article 112: Lorsqu'une sanction doit intervenir aux termes du procès-verbal de l'audition disciplinaire, celle-ci est prise par l'autorité compétente dans un délai de trente (30) jours après l'audition.

Au cas où aucune sanction ne devrait être prise contre l'agent contractuel de l'Etat présumé fautif, aux termes du procès-verbal de l'audition, notification doit être faite à l'intéressé par l'autorité compétente.

TITRE IV :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

CHAPITRE I :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 113 : Les avantages reconnus à l'agent contractuel de l'Etat par d'autres textes ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages ayant le même objet et prévu par le présent décret.

Article 114 : Les dispositions du présent décret ne sauraient restreindre la rémunération et les avantages en nature acquis par l'agent contractuel antérieurement à sa signature.

Article 115 : "Les agents contractuels de l'Etat titulaires des qualifications professionnelles requises en service à la date de signature du présent décret et qui remplissent lors de leur recrutement en qualité d'agents permanents de l'Etat la condition de limite d'âge fixée par la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut général des Agents permanents de l'Etat, seront reversés grade pour grade dans les différents corps des Agents permanents de l'Etat correspondant à leur niveau de qualification professionnelle et ce, promotion par promotion.

Le recrutement se fera sur titre ou après étude de dossier.

Article 116 : La durée des services que les intéressés ont accomplis en qualité d'agent contractuel à durée déterminée leur sera prise en compte pour le tiers (1/3) de sa valeur.

Toutefois, lorsque le salaire afférent à l'indice de reclassement des agents contractuels de l'Etat est inférieur à leur salaire catégoriel d'origine, les intéressés conservent ce dernier salaire jusqu'à ce que, par le jeu normal des avancements, ils le dépassent.

Article 117 : Tous les agents contractuels de l'Etat âgés de plus de 40 ans et en service à la date de la signature du présent décret seront maintenus sous le régime de contrat à durée indéterminée.

Article 118 : L'agent contractuel de l'Etat reclassé en application des dispositions du présent décret peut accepter son reclassement ou le rejeter.

Ce rejet doit être notifié par l'agent contractuel de l'Etat au ministre chargé de la fonction publique par voie hiérarchique dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date de communication dudit reclassement.

Après ce délai, aucune réclamation en rejet de son reclassement individuel n'est recevable.

Article 119 : En cas de rejet du reclassement individuel par l'agent contractuel de l'Etat, l'Etat prend les mesures correctives si nécessaire.

Au cas où l'agent persisterait malgré tout, il est maintenu dans sa situation de contractuel.

CHAPITRE II :

DES DISPOSITIONS FINALES

Article 120 : Les dispositions du présent décret s'appliquent de plein droit aux contrats en cours d'exécution.

Les anciennetés des intéressés seront prises en compte dans le calcul des augmentations de salaire.

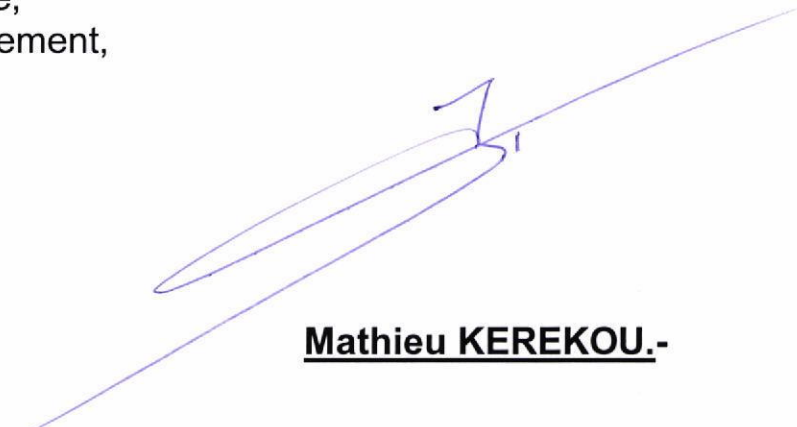
Article 121 : Tout différend entre l'agent contractuel de l'Etat, d'une part, et l'Etat d'autre part, relève de la juridiction administrative.

Article 122 : Des arrêtés fixeront, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires.

Article 123 : Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative et le Ministre des Finances et de l'Economie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui prend effet pour compter de sa date de signature et qui sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 09 mars 2005

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre des Finances
et de l'Economie,



Cosme SEHLIN.-

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de la Réforme
Administrative,



Osséni K. BAGNAN.-
Ministre intérimaire

Ampliations : PR 6 – AN 4 – CS 2 – CC 2 – CES 2 – HAAC 2 – MFPTRA 4 – MFE 4 – AUTRES MINISTERES 19 – SGG 4 – DGB-CF-DGTCP-DGID-DGDDI 5 – BN-DAN-DLC 3 – GCONB-DCCT-INSAE 3 – BCP-CSN-IGAA 3 – UAC-UNIPAR-ENAM-FADESP-FASEG 5 – JO 1.

GRILLE DES SALAIRES CATEGORIELS APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS DE L'ETAT

(Valeur point indiciaire =2547)

	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			CATEGORIE D			CATEGORIE E
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1
1	425	375	340	300	280	250	220	200	180	160	140	120	100
2	490	425	380	335	310	270	240	215	200	170	150	130	105
3	555	475	420	370	340	290	260	230	215	180	160	140	110
4	620	525	460	405	370	310	280	245	230	190	170	150	120
5	730	625	520	490	420	360	320	280	250	210	190	170	140
6	815	675	560	525	450	380	340	295	265	220	200	180	150
7	880	725	600	560	480	400	360	310	280	230	210	190	160
8	1020	850	675	645	530	460	400	345	310	255	230	210	180
9	1090	900	725	680	560	480	420	365	325	265	240	220	190
10	1165	950	775	715	590	500	440	380	340	275	250	230	200
11	1250	1000	850	750	640	520	460	400	360	300	265	245	210
12	1300	1100	925	825	725	590	510	460	400	340	300	275	235

SALAIRE MENSUEL BRUT = $\frac{\text{Valeur point indiciaire} \times \text{indice}}{12}$

12

NB : Indemnité de Résidence = 10% du Salaire Mensuel Brut.

CORRESPONDANCE INDICE-SALAIRE APE

(Valeur point indiciaire = 2547)

	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			CATEGORIE D			CATEGORIE E
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1
1	425 90.206	375 79.594	340 72.165	300 63.675	280 59.430	250 53.063	220 46.695	200 42.450	180 38.205	160 33.960	140 29.715	120 25.470	100 21.225
2	490 104.003	425 90.206	380 80.655	335 71.104	310 65.798	270 57.308	240 50.940	215 45.634	200 42.450	170 36.082	150 31.838	130 27.593	105 22.286
3	555 117.799	475 100.819	420 89.145	370 78.535	340 72.165	290 61.553	260 55.185	230 48.818	215 45.634	180 38.205	160 33.960	140 29.715	110 23.348
4	620 131.595	525 111.431	460 97.635	405 85.561	370 78.533	310 65.798	280 59.430	245 52.001	230 48.818	190 40.327	170 36.082	150 31.838	120 25.470
5	730 154.943	625 132.656	520 110.370	490 104.003	420 89.145	360 76.410	320 67.920	280 59.430	250 53.063	210 44.572	190 40.327	170 36.082	140 29.715
6	815 172.984	675 143.269	560 118.860	525 111.431	450 95.513	380 80.655	340 72.165	295 62.614	265 56.246	220 46.695	200 42.450	180 38.205	150 31.838
7	880 186.780	725 153.881	600 127.350	560 118.860	480 101.880	400 84.900	360 76.410	310 65.798	280 59.430	230 48.818	210 44.572	190 40.327	160 33.960
8	1020 216.495	850 180.413	675 143.269	645 136.901	530 112.493	460 97.635	400 84.900	345 73.226	310 65.798	255 54.124	230 48.818	210 44.572	180 38.205
9	1090 231.353	900 191.025	725 153.881	680 144.330	560 118.860	480 101.880	420 89.145	365 77.471	325 68.981	265 56.246	240 50.940	220 46.695	190 40.327
10	1165 247.271	950 201.638	775 164.494	715 151.759	590 125.228	500 106.125	440 93.390	380 80.655	340 72.165	275 58.368	250 53.063	230 48.818	200 42.450
11	1250 265.313	1000 212.250	850 180.413	750 159.188	640 135.840	520 110.370	460 97.635	400 84.900	360 76.410	300 63.675	265 56.246	245 52.001	210 44.572
12	1300 275.925	1100 233.475	925 196.331	825 175.106	725 153.881	590 125.228	510 108.248	460 97.635	400 84.900	340 72.165	300 63.675	275 58.362	235 49.879

SALAIRE MENSUEL BRUT = Valeur point indiciaire X indice

NB : Indemnité de Résidence = 10% du Salaire Mensuel Brut