

Loi n° 2015-18
portant statut général de la
fonction publique.

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté en sa séance du 02 avril 2015, la loi dont la teneur suit :

PREMIERE PARTIE

DES DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

TITRE PREMIER DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE PREMIER DU CHAMP ET DES MODALITES D'APPLICATION

Article 1^{er} : Le présent statut s'applique aux personnes qui, nommées dans un emploi permanent, sont titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations publiques, des services de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère social, culturel et scientifique.

Il s'applique également aux personnes qui sont engagées sous contrat pour servir, à titre temporaire dans les services et organismes mentionnés à l'alinéa ci-dessus. Ces personnes sont dénommées agents contractuels.

Il ne s'applique ni aux magistrats, ni au personnel des forces de sécurité publique et assimilées, ni au personnel parlementaire, ni aux fonctionnaires dont les statuts sont fixés par les lois spéciales.

Article 2 : Au sens de la présente loi, on entend par :

- fonction publique : ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelle, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la République, dans les services des collectivités territoriales décentralisées ;

- fonctionnaire : agent public nommé à un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative ayant vocation, par application des règles d'avancement de fonctionnaire à occuper des emplois publics permanents ;

- contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration ;
- statut particulier : texte pris en application d'un statut général, d'un rang hiérarchique inférieur, précisant les modalités d'administration et de gestion des catégories de personnels rentrant dans le champ d'application dudit statut général ;
- statuts spéciaux : textes législatifs s'appliquant à des agents permanents de l'Etat que l'on entend soustraire au statut général de la fonction publique compte tenu des contraintes et spécificités de leurs métiers/profession ;
- emploi : regroupement de tâches administratives rémunérées et budgétisées. Il peut être permanent ou temporaire ;
- catégorie : classement des emplois en fonction des objectifs à atteindre, ou des spécifications techniques ou administratives requises des personnels susceptibles de les occuper ;
- filière : regroupement d'emplois relevant de la même technique administrative, de la même spécialité dans un secteur déterminé, présentant les caractéristiques d'un corps de métiers ;
- emploi de secteur : regroupement d'emplois relevant ou non de la même technique administrative ou de la même spécialité, concourant à la réalisation des objectifs d'un secteur d'activités ou de développement déterminé ;
- fonction : position singulière, physique et unique, occupée par un seul personnel en vue de l'exécution de l'emploi dont il est chargé ;
- poste de travail : environnement physique et matériel d'exercice d'un emploi ou d'une fonction ;
- cadres organiques des emplois : tableaux des postes de travail hiérarchisés, le cas échéant regroupés par structures utilisatrices, faisant apparaître la position desdits postes dans l'organigramme des structures concernées ;
- grade : titre juridique qui détermine le palier d'intégration dans la Fonction publique ;
- échelle : subdivision du grade ;
- échelon : subdivision du grade qui donne à son bénéficiaire un nouveau titre statutaire et un nouveau traitement initial ;
- classe : subdivision du grade regroupant plusieurs échelons, soumise à des conditions spécifiques d'accès ;

- corps : ensemble de fonctionnaires appartenant à un ou plusieurs grades et qui sont régis par le même statut particulier ;

- cadre : regroupement de corps hiérarchisés relevant de la même technique administrative ou de la même spécialité, ayant vocation aux mêmes grades par voie d'avancement ;

- indice : chiffre indiquant la valeur du grade du fonctionnaire, servant de base au calcul de son traitement ;

- valeur du point d'indice : montant monétaire affecté au point d'indice ;

- grille salariale indiciaire (ou barème salarial, ou grille barémique) : tableau représentant l'ensemble des indices affectés aux différents grades et emplois, servant de base au calcul des salaires ;

- actes d'administration : actes qui ont une incidence directe sur le déroulement de la carrière du personnel, ou sur les éléments constitutifs de son statut. Sont notamment considérés comme actes d'administration, sans que la liste soit limitative : l'engagement ; l'intégration ; la nomination ; la titularisation ; le changement de corps ou de spécialité ; la mise à la disposition du ministre utilisateur ; l'organisation des élections aux commissions paritaires ; l'avancement ; la promotion ; les actes relatifs aux positions ; les sanctions disciplinaires qui ne peuvent être prises qu'après consultation du conseil de discipline, ou de tout organe habilité à cet effet ; les récompenses et décorations ; l'acceptation de la démission ; la cessation définitive d'activité et l'admission à la retraite ;

- actes de gestion de carrière : acte administratif pris en vertu des dispositions législatives et réglementaires pour conférer à une personne recrutée en qualité d'agent de l'Etat des droits et devoirs en fonction des services à rendre à l'Etat sur la base de ses diplômes, titres et qualifications ;

- tutorat : mécanisme qui consiste à faire encadrer les agents nouvellement recrutés (fonctionnaire ou contractuel) par des tuteurs, c'est-à-dire des professionnels assez expérimentés et ayant une parfaite connaissance des compléments et/ou des aptitudes ;

- tuteur : personne chargée de former, informer, accompagner un agent nouvellement recruté afin de faciliter son intégration socioprofessionnelle ;

- engagement : consécration de l'entrée dans la fonction publique du lauréat à un concours externe de recrutement et titulaire d'un diplôme académique en vue de la formation professionnelle. Dans ce cas, l'agent est appelé élève-fonctionnaire ;

- nomination : consécration de l'entrée dans la fonction publique du lauréat à un concours direct de recrutement ou admis sur titre avec un diplôme professionnel dans un corps régulier de la fonction publique en situation de stagiaire ;

- titularisation : situation administrative intervenant après un (01) an de stage probatoire à compter de la date de nomination à condition que ce stage soit concluant ;

- avancement d'échelon : évolution hiérarchique automatique d'un fonctionnaire à l'intérieur d'un grade intervenant tous les deux (02) ans à partir de la date de titularisation et qui consiste à passer d'un échelon inférieur à un échelon supérieur ;

- avancement de grade : évolution hiérarchique sur mérite d'un fonctionnaire inscrit au tableau annuel d'avancement et qui consiste à passer d'un grade inférieur à un grade supérieur ;

- avancement d'échelon ou de grade exceptionnel : évolution hiérarchique accordée à l'agent qui s'est particulièrement distingué par son dévouement et sa contribution à l'accroissement du rendement de service. Ce dernier peut recevoir une lettre de félicitation et d'encouragement, un témoignage officiel de satisfaction ou une décoration. L'agent qui bénéficie d'une (01) décoration ou de deux (02) témoignages officiels en l'espace de cinq (05) ans a droit immédiatement à un avancement d'échelon ou de grade à titre exceptionnel ;

- reclassement : évolution par changement de catégorie lorsque le fonctionnaire de l'Etat intègre une hiérarchie supérieure comportant un indice de traitement égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie dans son ancienne situation ;

- changement de corps : situation administrative intervenant sur la demande de l'agent et accordée à ceux qui sont reconnus inaptes par le conseil de santé à exercer les emplois d'un corps donné ou à ceux ayant exercé pendant cinq (05) années consécutives des fonctions autres que celles dévolues à leur corps d'origine ;

- emploi public : dénomination professionnelle d'un ensemble d'activités ou de tâches nécessitant de la part de son titulaire des connaissances ou aptitudes précises dans le domaine concerné et concourant à l'exécution d'une mission de service public. Il s'exécute à travers des postes de travail. Les litiges nés de la gestion de ces emplois relèvent de la juridiction administrative ;

- supérieur hiérarchique immédiat : responsable de la structure dont dépend directement l'agent ;

- lettre de mission : instruction écrite du supérieur hiérarchique immédiat qui fixe des objectifs à chaque collaborateur responsable de structure. Elle précise

également les performances attendues en matière de conscience professionnelle et de leadership ;

- contrat d'objectifs : ensemble d'instructions et de consignes données à un responsable d'une structure déterminée en vue de la réalisation du programme d'activités et du bon fonctionnement de la structure à laquelle il appartient.

Il prend la forme d'une lettre de mission lorsqu'il s'agit d'un supérieur hiérarchique immédiat et d'une fiche d'indication des attentes en ce qui concerne les autres agents ;

- fiche d'indication des attentes : contrat d'objectifs adressé à un agent qui n'a pas la qualité de responsable de structure.

CHAPITRE II

DES EMPLOIS PUBLICS ET DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION I

DES EMPLOIS PUBLICS

Article 3 : Au sens de la présente loi, l'emploi public est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'activités ou de tâches nécessitant de la part de son titulaire des connaissances ou aptitudes précises dans le domaine concerné et concourant à l'exécution d'une mission de service public.

Il s'exécute à travers des postes de travail.

Les litiges nés de la gestion de ces emplois relèvent de la juridiction administrative.

Les agents des différents secteurs d'activités de l'Etat sont répartis suivant leur niveau de qualification professionnelle en quatre (04) catégories désignées dans l'ordre hiérarchique A-B-C-D, à savoir :

- Catégorie A : Catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'enseignement et de recherches dans les universités et laboratoires de recherches, aux fonctions de direction, de conception ou de contrôle ;

- Catégorie B : Catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'élaboration et d'application à un haut niveau ;

- Catégorie C : Catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution spécialisées ;

- Catégorie D : Catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution courantes.

Article 4 : Des cadres organiques des services publics déterminent, par structure, le nombre des emplois, les profils professionnels exigés ainsi que l'évolution, à moyen terme, des effectifs nécessaires à la réalisation des missions de chaque

administration ou de chaque institution de l'Etat ou des communes concernées par la présente loi.

Les cadres organiques proposés par les ministres et les présidents des institutions de l'Etat sont soumis pour avis aux ministres en charge de la fonction publique et des finances qui les introduisent en Conseil des ministres, pour adoption.

Les conditions et les procédures pour la dotation et la nomination aux hauts emplois techniques dans l'administration sont fixées par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de la fonction publique.

SECTION II

DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Article 5 : Les personnels de la fonction publique comprennent :

- les fonctionnaires de l'Etat ;
- les fonctionnaires territoriaux ;
- les agents contractuels de l'Etat ;

Article 6 : Les fonctionnaires de l'Etat sont des agents qui, nommés dans un corps et titularisés dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'administration publique, ont vocation à occuper des emplois permanents d'un niveau correspondant, dans les services centraux ou déconcentrés de l'Etat et des institutions de la République, des collectivités territoriales décentralisées et des établissements publics à caractère culturel, social et scientifique.

Les fonctionnaires territoriaux exercent leurs emplois dans les collectivités territoriales décentralisées.

Article 7 : Les agents contractuels de l'Etat sont des personnes recrutées par contrat, pour occuper des emplois publics temporaires dans les services centraux ou déconcentrés de l'Etat, des institutions de l'Etat, des collectivités territoriales décentralisées et des établissements publics à caractère culturel, social et scientifique.

CHAPITRE III

DES ORGANES CONSULTATIFS ET DU CONSEIL DE SANTE

SECTION I

DES ORGANES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Article 8 : Il est créé auprès du ministre en charge de la fonction publique qui en assure la présidence, un Comité consultatif paritaire de la fonction publique (CCPPF).

Le Comité consultatif paritaire de la fonction publique est saisi, pour avis et suggestions sur l'élaboration, la révision ou toute modification du statut général de la fonction publique, des statuts spéciaux et des statuts particuliers ainsi que des

problèmes concernant la rémunération et les avantages accordés aux agents de la fonction publique.

Il est également saisi de questions spécifiques, notamment les avantages de toutes natures à accorder aux agents de l'Etat.

Le Comité consultatif paritaire de la fonction publique est composé, en nombre égal, de représentants de l'administration et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives.

Il comprend, en outre, des experts désignés par le ministre en charge de la fonction publique. Ils ont un avis consultatif.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement du Comité consultatif paritaire de la fonction publique sont définis par décret pris en Conseil des ministres, sur proposition du ministre en charge de la fonction publique.

Article 9 : Il est institué au niveau de chaque département ministériel et de l'administration de chaque institution de l'Etat, une commission administrative paritaire de nature consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et du personnel.

La commission administrative paritaire est consultée pour avis et suggestions sur toute révision ou modification des statuts particuliers et les avantages et récompenses accordés aux agents du secteur. Elle est également compétente en matière de dialogue social sectoriel.

Il est également institué au sein de chaque administration déconcentrée, une commission administrative paritaire départementale.

Il est, en outre, institué auprès de chaque maire, une commission administrative paritaire communale ou municipale.

Les attributions, la composition et le mode de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont définis par décret pris en Conseil des ministres.

SECTION II DU CONSEIL DE SANTE

Article 10 : Il est institué auprès du ministre chargé de la santé, un Conseil de santé. Le Conseil de santé est obligatoirement saisi, par le ministre chargé de la fonction publique ou par les maires, de tous les problèmes médicaux concernant les agents publics de l'Etat et des collectivités locales, notamment :

- les aptitudes physique et mentale pour le maintien dans la fonction publique ;
- les congés de maladie et ceux de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale, maladie ou accident professionnel.

Toutefois, le Conseil de santé peut être directement saisi par le ministre chargé de la santé des cas d'évacuations sanitaires.

Il est institué au niveau du département, un démembrement du Conseil de santé chargé de connaître les dossiers des agents des collectivités locales qu'il adresse ensuite au ministre de la santé.

Les attributions, l'organisation et les modalités du fonctionnement du Conseil de santé et de ses démembrements départementaux sont précisées par décret pris en Conseil des ministres.

TITRE II

DES REGLES APPLICABLES A TOUS LES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE PREMIER DU RECRUTEMENT

SECTION I

DES CONDITIONS GENERALES

Article 11 : L'accès à la fonction publique est ouvert à tous les citoyens béninois remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé, sous réserve des sujétions propres à certains emplois définis par les statuts particuliers.

Article 12 : Nul ne peut être admis sous le régime du présent statut :

- 1°) s'il ne possède la nationalité béninoise ;
 - 2°) s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité ;
 - 3°) s'il ne se trouve en position régulière au regard de la réglementation sur le service militaire ;
 - 4°) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique et mentale pour l'exercice de l'emploi et s'il n'est reconnu indemne de toute affection le rendant inapte à l'exercice de la fonction ou qu'il soit définitivement guéri ;
 - 5°) s'il n'est âgé :
 - de 18 ans au moins et,
 - de 35 ans au plus pour les agents des catégories C et D,
 - 40 ans au plus pour les agents des catégories B et A au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement est organisé.
- La limite d'âge d'accès aux corps de l'enseignement supérieur et des corps correspondants de la recherche est fixée à 45 ans ;
- 6°) s'il n'est détenteur de l'un des diplômes requis par le statut particulier régissant le corps de recrutement ;
 - 7°) s'il a fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois (03) mois au moins ou de dix-huit (18) mois avec sursis suite à la commission d'infractions intentionnelles.

Article 13 : Le candidat recruté doit fournir :

1. une demande de nomination ou d'engagement ;
2. un certificat de nationalité ;
3. une fiche de renseignements dûment remplie et signée ;
4. un extrait d'acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;
5. un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois ;
6. un état signalétique des services militaires (ou de pièces établissant que l'intéressé est en règle vis-à-vis des lois sur le recrutement de l'armée) ;
7. un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin du travail ou par des médecins agréés par l'Etat et indiquant que l'intéressé est apte à l'exercice de l'emploi public auquel il postule ;
8. une copie certifiée conforme du diplôme et/ou du titre exigé ;
9. un certificat de prise de service ;
10. deux (02) photos d'identité ;
11. un formulaire d'engagement au Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique dûment rempli.

La liste des pièces peut être complétée ou modifiée par arrêté du ministre en charge de la fonction publique.

Article 14 : L'acte constatant le recrutement de l'agent public doit porter obligatoirement les mentions ci-après :

- les références de l'acte d'état civil ;
- la date et le lieu de naissance ;
- la date de première prise de service ;
- le numéro matricule.

Ces mentions seules font foi durant toute la carrière de l'agent.

SECTION II

DES MODALITES D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

Article 15 : Les emplois à pourvoir sont déterminés chaque année, par arrêtés conjoints des ministres en charge de la fonction publique et des finances, au regard des emplois prévus dans les cadres organiques et autorisés par la loi des finances.

Est interdit tout recrutement qui n'a pas effectivement pour objet de pourvoir à la vacance de l'un des emplois spécifiés à l'article 4 de la présente loi.

Toute procédure de recrutement doit respecter le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics.

CHAPITRE II

DES OBLIGATIONS ET DROITS DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION I

DES OBLIGATIONS

Article 16 : Indépendamment des obligations et droits résultant des dispositions spécifiques qui leur sont applicables ou des emplois qu'ils peuvent être appelés à exercer, les personnels de la fonction publique sont et demeurent soumis aux obligations générales indiquées dans le présent chapitre ; ils bénéficient, par ailleurs, des droits et garanties qui y sont énoncés.

Les personnels de la fonction publique sont également soumis aux dispositions du Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique adopté par décret pris en Conseil des ministres.

Article 17 : Les personnels de la fonction publique sont au service de la collectivité nationale.

Article 18 : Tout agent de la fonction publique, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Tout agent de la fonction publique chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs, de l'autorité qui lui a été conférée pour cet objet et de l'exécution des ordres qu'il a donnés.

Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 19 : Indépendamment des règles instituées par la loi pénale en matière de secret professionnel, tout agent de la fonction publique est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Toute communication contraire aux règlements, de pièces ou de documents de service à des tiers ainsi que tout détournement desdits documents sont interdits.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur en matière d'accès aux documents administratifs, l'agent de la fonction publique ne peut être délié de cette obligation de discrétion ou dispensé de l'interdiction édictée par l'alinéa 2 ci-dessus qu'avec l'autorisation du ministre, du maire ou du président de l'institution de la République dont il relève.

Article 20 : Il est interdit à tout agent de la fonction publique d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Il est également interdit à tout agent de la fonction publique, quelle que soit sa position, d'avoir, par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise soumise au contrôle de son

administration ou service, ou en relation avec son administration ou son service, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

Lorsque le conjoint de l'agent de la fonction publique exerce à titre professionnel une activité privée lucrative, susceptible de porter atteinte à l'intérêt du service, déclaration doit être faite à l'administration ou au service dont il relève.

L'autorité compétente prend, s'il y a lieu, les mesures propres à sauvegarder les intérêts du service.

Article 21 : Toute faute commise par un agent de la fonction publique dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Lorsqu'un agent de la fonction publique a été poursuivi pour des faits qui causent préjudice à un tiers et dont la compétence n'est pas mis en cause, l'administration doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à cet agent, le défendre et le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Article 22 : L'obligation de discrétion professionnelle prévue à l'article 19 de la présente loi ne s'applique pas à la dénonciation, dans les conditions fixées par la loi pénale, des crimes ou délits dont l'agent de la fonction publique a pu avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ni aux témoignages qu'il peut être appelé à rendre à la demande d'une autorité judiciaire.

Pour chaque administration ou service, le ministre ou le maire prend toutes dispositions utiles à la préservation du secret des documents de service ; il fixe notamment les règles de communication desdits documents aux personnes étrangères à l'administration ou au service.

Article 23 : L'interdiction prévue à l'article 20 de la présente loi concernant l'exercice à titre professionnel d'une activité lucrative ne s'applique pas à la production d'œuvres scientifiques, littéraires, artistiques ou à la production agricole.

Par décision spéciale des ministres ou des maires dont ils relèvent, certains agents publics peuvent être autorisés à procéder à des consultations ou expertises. Cette autorisation est de droit lorsque la consultation ou l'expertise est demandée par une autorité administrative ou judiciaire.

Un décret pris en Conseil des ministres précise les conditions d'application des dispositions ci-dessus.

Article 24 : Un agent de la fonction publique ne doit assumer aucune fonction ou occuper une position, se livrer à aucune transaction ou avoir aucun intérêt financier, commercial ou matériel qui soit incompatible avec ses fonctions, charges ou devoirs.

Sans préjudice des incompatibilités déjà définies par la loi ou par les règlements, l'agent de la fonction publique doit, dans la mesure où cette formalité est exigée par les textes régissant sa situation professionnelle, déclarer ses intérêts

financiers et commerciaux ou les activités entreprises à des fins lucratives, par lui-même ou par des membres de sa famille, si cela peut donner lieu à un conflit d'intérêts.

En cas de conflit d'intérêts éventuel, entre sa situation professionnelle et son intérêt particulier, il doit mettre fin aux activités susceptibles de donner lieu à un tel conflit.

Article 25 : Les agents de la fonction publique doivent, en toutes circonstances, assurer leurs fonctions en toute impartialité et se garder de toutes attitudes discriminatoires à l'égard des usagers du service public ainsi que de tous comportements de nature à faire douter de la neutralité du service.

Article 26 : Les agents de la fonction publique doivent, dans le service et en dehors du service, éviter tous comportements susceptibles de compromettre la dignité ou l'honneur de leurs fonctions ou de l'administration.

Il est formellement interdit à un agent de la fonction publique de solliciter ou de recevoir, directement ou par personne interposée, en raison de ses fonctions, même en dehors de celles-ci, des dons, gratifications ou avantage quelconque.

Article 27 : L'agent de la fonction publique doit exécuter et respecter les règles de droit et veiller à l'exécution des décisions de justice.

L'agent de la fonction publique est tenu de s'acquitter correctement et efficacement de ses obligations et de faire preuve de rigueur et de responsabilité, de dignité, d'intégrité, d'équité, d'impartialité, de loyauté, de civisme et de courtoisie dans l'accomplissement de ses fonctions, notamment dans ses relations, aussi bien avec ses supérieurs, collègues et subordonnés qu'avec le public.

Article 28 : L'agent de la fonction publique ne doit pas user de son poste, de sa fonction ou de sa responsabilité à des fins politiques ou partisans.

L'agent de la fonction publique ne doit pas, au regard de son appartenance politique ou de ses propres croyances idéologiques ou religieuses, influencer les politiques, décisions ou actions que l'administration a décidé de définir, de prendre ou de mettre en œuvre.

Article 29 : L'agent de la fonction publique est tenu, sauf cas d'autorisation d'absence ou de congé, d'être à son poste de travail pendant toute la durée des heures ouvrables et d'accomplir les tâches qui lui sont confiées.

SECTION II

DES DROITS DE L'AGENT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES CONDITIONS DEVANT GARANTIR LEUR MISE EN ŒUVRE

Article 30 : L'agent de la fonction publique a droit, après service fait, dans le cadre d'un système incitatif, à une rémunération correspondant à ses responsabilités et à ses performances lui permettant d'assurer sa dignité.

Article 31 : L'agent de la fonction publique doit être couvert par l'administration des condamnations civiles prononcées contre lui pour raison de service effectué dans le cadre de la loi.

Seules les sanctions prévues par la loi sont applicables à l'agent de la fonction publique.

Article 32 : L'Etat ou la commune est tenu de protéger l'agent de la fonction publique contre les menaces, harcèlements, attaques, quelle qu'en soit la nature, dont il peut faire l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et réparer, le cas échéant, le préjudice qui en a résulté.

L'Etat ou la commune est subrogé dans les droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces, harcèlements ou attaques, restitution des sommes versées à son agent.

L'Etat ou la commune dispose en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Article 33 : Le droit syndical est reconnu aux agents de la fonction publique.

Les syndicats professionnels peuvent ester en justice devant toute juridiction conformément à la réglementation en vigueur.

Toute organisation syndicale d'agents de la fonction publique est tenue d'effectuer, dès sa création, le dépôt de ses statuts et de la liste des administrateurs auprès de l'autorité hiérarchique dont dépendent les agents de la fonction publique appelés à en faire partie et auprès du ministre chargé de la fonction publique ou du maire concerné.

Article 34 : Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe les modalités d'application de l'alinéa ci-dessus.

Article 35 : L'agent de la fonction publique jouit de la liberté d'opinion, de parole, de presse, de correspondance, de réunion, d'association et de manifestation. L'Etat ou la commune assure les conditions matérielles nécessaires à la jouissance de ces droits.

Article 36 : Tout agent de la fonction publique qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels, dispose, en plus des recours administratifs, du droit de recours juridictionnel dans les conditions fixées par la loi.

Article 37 : L'agent de la fonction publique atteint d'infection par le virus d'immunodéficience humaine (VIH) ne peut faire l'objet de traitement discriminatoire dans ses droits et obligations.

Il a droit à une prise en charge médicale, sociale et psychologique.

Lorsque son état de santé ne lui permet plus d'exercer convenablement ses fonctions sur constatation d'un médecin du travail ou d'un médecin agréé, il a droit à un aménagement lui permettant de continuer son travail aussi longtemps que possible.

Un décret pris en Conseil des ministres sur proposition des ministres en charge du travail et de la santé détermine les conditions d'application des alinéas 2 et 3 ci-dessus.

SECTION III

DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 38 : Les conditions de sécurité et de protection nécessaires doivent être assurées sur les lieux de travail.

A cet effet, l'Etat ou la collectivité locale concernée prend toutes les mesures utiles pour assurer la sécurité et la santé dans les administrations publiques et les collectivités locales régies par le présent statut. Les locaux abritant les lieux de travail doivent être aménagés et équipés de manière à prémunir le mieux possible les agents contre les accidents et maladies, pour le bien-être physique et mental.

Article 39 : L'Etat ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics.

Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Article 40 : L'Etat ou la commune crée dans toute administration publique, un service de santé au travail.

L'Etat ou la commune crée dans toute administration publique, un Comité de sécurité et de santé au travail.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement du comité de sécurité et de santé au travail sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail s'applique dans la fonction publique.

SECTION IV

DE LA PROTECTION SOCIALE

Article 41 : Il est institué un régime de protection sociale au profit des agents publics.

Ce régime est composé de :

- une branche d'assurance maladie ;
- une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ;
- une branche de prestations familiales.

Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

SECTION V

DU DIALOGUE SOCIAL

Article 42 : Les commissions administratives paritaires prévues à l'article 9 de la présente loi sont obligatoirement saisies par les travailleurs ou par l'administration des problèmes qui pourraient porter atteinte aux agents de la fonction publique ou au bon fonctionnement des services.

Les différends collectifs intervenant entre les agents de la fonction publique et l'Etat ou la commune font obligatoirement l'objet de négociations entre les parties concernées. Les commissions, dans le cadre de la prévention et de la gestion des conflits, étudient les problèmes et proposent des solutions dans un délai de huit (08) jours à compter de la date de la saisine. Elles font office d'organe de conciliation.

A l'issue des travaux de la Commission administrative paritaire, il est établi un procès-verbal qui constate l'accord ou le désaccord total ou partiel entre parties.

Article 43 : En cas d'échec total ou partiel de la conciliation, le ministre de tutelle, le responsable de l'administration, le président d'institution de la République ou le maire transmet le procès-verbal de désaccord total ou partiel au ministre chargé de la fonction publique qui tente la conciliation.

Article 44 : La procédure de règlement du conflit est engagée par le ministre chargé de la fonction publique qui, dans ce cas, invite chaque partie à désigner sans délai, quatre (04) représentants aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit.

Article 45 : Le ministre chargé de la fonction publique a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des secteurs et de la situation des agents parties au conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes et requérir des parties, la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

Il peut recourir aux offices d'experts, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent au ministre chargé de la fonction publique, un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à l'autre partie.

Article 46 : Le ministre chargé de la fonction publique convoque les parties dans un délai de huit (08) jours à compter de la réception du procès-verbal.

Elles sont tenues de comparaître devant lui.

Article 47 : A l'issue des travaux, il est établi un procès-verbal qui constate l'accord ou le désaccord total ou partiel entre les parties.

Ce procès-verbal qui est aussitôt notifié aux parties, précise les points sur lesquels celles-ci se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Article 48 : Les accords qui interviennent sont applicables, sauf stipulation contraire, à compter du jour qui suit la signature des procès-verbaux par les parties.

Article 49 : En cas d'échec de la conciliation, le conflit est alors porté devant la Commission nationale de négociation.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la Commission sont fixés par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la fonction publique.

Article 50 : Le droit de grève est reconnu aux agents de la fonction publique pour la défense de leurs intérêts professionnels collectifs ; il s'exerce dans le cadre défini par la loi.

La grève est une cessation collective et concertée du travail décidée par les travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de leurs revendications d'ordre professionnel.

Elle ne peut être déclenchée qu'après l'échec total ou partiel de la conciliation et suite au dépôt d'un préavis dûment transmis aux autorités compétentes.

Une loi spécifique définit les modalités d'exercice du droit de grève.

CHAPITRE III

DE L'EVALUATION ET DE LA NOTATION

Article 51 : Il est établi au début de chaque année, des lettres de mission, des contrats d'objectifs et des fiches d'indication des attentes dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats.

La notation est établie pour l'ensemble des personnels, entre le 15 septembre et le 15 octobre de chaque année.

La période de référence de la notation au titre de l'année de référence est comprise entre le 15 octobre de l'année précédente et le 15 octobre de l'année de référence.

Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent qui l'exerce en comité de direction sur la base d'un contrat d'objectifs ou d'une fiche d'indication des attentes.

Les critères d'évaluation des fonctionnaires et des contractuels sont fonction de leur position dans la structure.

Les personnels en service détaché (courte ou longue durée) sont notés par les responsables des organismes auprès desquels ils sont détachés.

Les résultats de l'évaluation sont transmis à l'administration d'origine de l'agent.

L'agent de la fonction publique admis à suivre un stage de formation ou de perfectionnement d'une durée supérieure à six (06) mois est noté par le directeur du stage de l'établissement de formation.

Article 52 : L'agent de la fonction publique qui, à la période fixée pour l'évaluation, se trouve en position d'activité ou dans une situation assimilée à l'activité, en position de détachement ou sous les drapeaux, doit obligatoirement faire l'objet de l'évaluation.

L'agent qui, à cette période, est en disponibilité ou suspendu de service ou de fonction, est exclu de l'évaluation.

Article 53 : Les agents qui ont la qualité de supérieur hiérarchique immédiat sont évalués et notés sur la base des critères suivants :

- la compétence professionnelle ;
- la conscience professionnelle ;
- le sens du leadership.

La compétence professionnelle est mesurée à travers le taux de réalisation des programmes d'activité de la structure dont ils sont responsables.

La conscience professionnelle prend en compte l'assiduité, l'éthique et le sens de la responsabilité.

Le sens du leadership prend en compte le sens de l'animation d'équipe, l'attitude à l'encadrement et la capacité à évaluer.

Article 54 : Le rendement des agents de la fonction publique qui n'ont pas la qualité de supérieur hiérarchique immédiat s'évalue sur la base des critères suivants :

- la compétence professionnelle ;
- la conscience professionnelle ;
- le sens du service public.

La compétence professionnelle est mesurée à travers le taux de réalisation des attentes assignées à l'agent.

La conscience professionnelle prend en compte la ponctualité, l'assiduité et l'éthique professionnelle.

Le sens du service public prend en compte l'esprit de sacrifice, le respect du bien public et le respect de la hiérarchie.

Article 55 : L'agent de la fonction publique est positionné dans l'une des classes de performance ci-dessous selon les résultats de l'évaluation :

- classe de performance 1 : Excellent ;
- classe de performance 2 : Très bon ;

- classe de performance 3 : Bon ;
- classe de performance 4 : Assez bon ;
- classe de performance 5 : Passable ;
- classe de performance 6 : Médiocre.

Chaque classe de performance correspond à la note chiffrée globale ci-après :

- classe de performance 1 : 18/20 et plus ;
- classe de performance 2 : égale à 16/20 et inférieur à 18/20 ;
- classe de performance 3 : égale à 14/20 et inférieur à 16/20 ;
- classe de performance 4 : égale à 12/20 et inférieur à 14/20 ;
- classe de performance 5 : égale à 10/20 et inférieur à 12/20
- classe de performance 6 : en deçà de 10/20.

Article 56 : Le fonctionnaire et l'agent contractuel sont évalués sur la base des résultats qu'ils ont obtenus.

La détermination des objectifs et l'appréciation des performances sont faites par le supérieur hiérarchique immédiat avec la participation de l'agent concerné.

Les conditions générales d'évaluation et de notation ainsi que les divers éléments à prendre en compte pour l'appréciation du travail et du comportement de chaque fonctionnaire ou de chaque agent contractuel sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 57 : Les notes inférieures à 12/20 ou supérieures ou égales à 18/20 doivent être motivées et faire l'objet d'un rapport spécial de l'évaluateur, lequel rapport est annexé au bulletin d'évaluation de l'agent concerné.

Article 58 : L'appréciation « classe de performance excellent » est attribuée à des agents ayant fait preuve de qualités dignes d'être citées en exemple.

Ne peuvent prétendre à ce positionnement que les agents de la fonction publique qui ont réalisé des performances élevées et fait preuve de comportements individuels et professionnels remarquables pendant au moins neuf (09) mois durant l'année de référence de l'évaluation.

Le bénéfice de cette appréciation est exclu si l'agent de la fonction publique est sous le coup, au moment de l'évaluation, d'une procédure disciplinaire ou s'il a fait l'objet d'une sanction du premier degré au cours de la période de référence de l'évaluation.

Le positionnement dans la « classe de performance excellent » entraîne de plein droit l'inscription pour l'année de référence, à un tableau d'excellence dont les modalités d'établissement sont définies par décret pris en Conseil des ministres.

Article 59 : Tout agent de la fonction publique, objet d'une sanction du second degré telle que prévue à l'article 69 de la présente loi, infligée au cours de

l'année de référence, ne peut prétendre à une appréciation meilleure à « Passable ».

Article 60 : Les résultats de l'appréciation des performances sont soumis pour validation au ministre, au responsable de l'administration, au président d'institution de la République ou au maire concerné, en comité de direction, au plus tard le 30 octobre de chaque année.

Ils sont notifiés aux agents de la fonction publique concernés par l'autorité dont ils relèvent.

Article 61 : La notation chiffrée et l'appréciation attribuées peuvent être contestées par l'agent concerné par recours administratif ou par recours contentieux ou par toute autre personne du service ayant intérêt à agir.

Dans le cadre du recours administratif, la commission administrative paritaire est saisie pour avis. Elle doit se prononcer dans un délai de huit (08) jours.

Article 62 : Constitue une faute disciplinaire le fait pour :

- le supérieur hiérarchique immédiat de s'abstenir de procéder à la notation de ses collaborateurs, ou de les noter avec retard, complaisance ou légèreté ;
- les membres de la commission administrative paritaire du département ministériel, de la mairie ou de l'institution de la République régulièrement saisis de ne pas se réunir pour statuer sur les contestations de notes ou de le faire hors délai, avec retard ou légèreté.

CHAPITRE IV

DE LA REMUNERATION ET DES AUTRES AVANTAGES

Article 63 : Tout agent de la fonction publique a droit, après service fait, à une rémunération comprenant un traitement soumis à retenue pour pension appelée traitement indiciaire ou salaire indiciaire et, le cas échéant, des avantages en numéraire.

Tout agent de la fonction publique bénéficie, en outre, d'un régime de retraite. A cet effet, durant sa période d'activité, il verse une cotisation.

Article 64 : La rémunération de l'agent de la fonction publique comporte le traitement, les prestations familiales et, le cas échéant, les primes et indemnités.

Outre ces émoluments, des avantages sociaux en nature peuvent être accordés à certaines catégories d'agents de la fonction publique.

Le traitement soumis à retenue pour pension est l'élément principal de la rémunération. Il est défini par un coefficient dénommé indice de traitement affecté à chaque échelon de chaque grade de la hiérarchie des corps des fonctionnaires.

Article 65 : Les avantages en numéraire ou avantages sociaux dont bénéficient les fonctionnaires sont :

- les allocations familiales ;

- l'indemnité de résidence ;
- l'indemnité de logement ;
- des indemnités liées aux conditions de travail ou à des circonstances exceptionnelles.

Ils bénéficient également des primes ci-après :

- une prime de fonction ou de poste et de résultats ;
- une prime d'intéressement collectif.

La liste des avantages ci-dessus cités n'est pas limitative. Un décret pris en Conseil des ministres fixe les modalités d'octroi desdits avantages.

La prime de fonction ou de poste/emploi et de résultats comporte deux composantes :

- une part fixe liée à la fonction ou au poste/emploi : elle tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise, des sujétions et contraintes liées à la fonction ou au poste/emploi ;
- une part variable liée à la performance et aux résultats de l'agent : elle tient compte des performances de l'agent, performances appréciées au terme de la procédure d'évaluation prévue par la réglementation en vigueur ainsi que la manière d'assumer la fonction ou de tenir le poste.

La prime de fonction ou de poste et de résultats est dénommée prime de fonction et de résultats quand elle est attribuée aux agents occupant les hauts emplois techniques.

Elle est dénommée prime de poste et de résultats quand elle est attribuée aux agents occupant les autres emplois techniques. Elle n'est pas cumulable avec les primes ayant le même objet.

La prime d'intéressement collectif est attribuée à titre de récompense de la performance à une équipe, un service, une direction, un ministère ou une institution pour l'atteinte d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs ajoutant de la valeur ou économisant des dépenses aux structures concernées.

La prime de fonction ou de poste et de résultats, la prime d'intéressement collectif et les indemnités liées aux conditions de travail ou aux circonstances exceptionnelles, cumulées ne peuvent excéder le traitement indiciaire de l'agent.

Article 66 : En attendant la parution de son acte de nomination, d'engagement ou la signature de son contrat de travail, l'agent de la fonction publique bénéficie d'une avance sur salaire.

Le montant de cette avance et les conditions de son versement sont fixés par arrêté conjoint du ministre en charge de la fonction publique et des finances.

Article 67 : A condition égale de qualifications, l'Etat doit assurer un même traitement aux agents quelle que soit la structure d'exercice de leur emploi.

Le fonctionnaire doit exercer l'emploi correspondant à sa catégorie et à son grade. Quelles que soient les fonctions qu'il exerce, le fonctionnaire en activité perçoit le traitement afférent à l'indice dont sont affectés le grade et l'échelon dont il est titulaire.

Toutefois, lorsqu'il est appelé à occuper un emploi d'une catégorie supérieure, le temps passé dans le nouvel emploi ne peut excéder trois (03) mois.

Le cas échéant, il perçoit, à partir du quatrième mois et uniquement pendant la période où il occupe cet emploi, un complément de salaire si l'indice de traitement qu'il percevait est inférieur à l'indice le plus bas de la catégorie des agents ayant vocation à occuper ce poste.

Dans tous les cas, l'exercice de ce nouvel emploi n'entraîne aucune intégration dans un corps hiérarchiquement supérieur.

CHAPITRE V :

DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 68 : Sans préjudice de l'application, le cas échéant, de la loi pénale, la faute professionnelle ou extra-professionnelle peut entraîner des sanctions disciplinaires à l'encontre de l'agent de la fonction publique mis en cause.

SECTION I

DE LA LISTE DES SANCTIONS

Article 69 : Les sanctions disciplinaires sont :

- le rappel à l'ordre ;
- l'avertissement écrit ;
- l'avertissement avec inscription au dossier ;
- le blâme ;
- la mise à pied sans solde de huit (08) jours ;
- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours ;
- le déplacement d'office ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder six (06) mois ;
- le blocage d'avancement d'échelon pour une (01) année ;
- la radiation du tableau d'avancement de grade ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la rétrogradation ;

- la mise à la retraite d'office ;
- la rupture du contrat pour faute grave ;
- la révocation sans suspension des droits à pension ;
- la révocation avec perte des droits à pension.

SECTION II

DU CONTENU ET DES EFFETS DES SANCTIONS

Article 70 : Le rappel à l'ordre est un avertissement oral adressé à l'agent de la fonction publique suite à une mauvaise conduite.

L'avertissement écrit est une mise en garde adressée à l'agent de la fonction publique lui intimant l'ordre d'assumer les obligations professionnelles conformément aux textes en vigueur.

Le blâme est une réprobation faite à un agent de la fonction publique contre lequel des griefs sont relevés dans sa manière de servir et/ou dans son comportement.

L'avertissement écrit et le blâme sont notifiés par écrit à l'agent qui en est l'objet.

En cas de récidive, l'intéressé s'expose à des sanctions plus sévères.

En outre, compte en est tenu lorsque l'agent qui en est frappé serait éligible, au titre de l'année de sanction, à une récompense statutaire ou autre, en comparaison avec ses collègues jugés plus méritants.

Article 71 : Le déplacement d'office est une mutation par mesure disciplinaire. Les mutations nécessitées par les besoins de service ne sont pas considérées comme déplacements d'office.

Article 72 : Le blocage d'avancement d'échelon pour une (01) année est un retard à l'avancement pour une durée d'un (01) an.

Il prend effet pour compter de la date à laquelle l'agent de la fonction publique qui en est frappé réunit toutes les conditions d'ancienneté requise pour être avancé.

Article 73 : La radiation du tableau d'avancement de grade concerne l'avancement de grade.

Elle proroge d'un (01) an l'ancienneté requise pour être proposé à cet avancement de grade.

Article 74 : L'abaissement d'échelon consiste à ramener l'agent de la fonction publique à un ou plusieurs échelons inférieurs ; il ne peut être prononcé qu'à l'intérieur d'un même grade et ne peut aboutir à faire sortir l'agent de la fonction publique de ce grade.

Au cas où l'application de la sanction aboutirait à sortir du grade l'agent incriminé, celui-ci est ramené à l'échelon de début du grade et ne peut avancer avant quatre (04) ans.

Article 75 : La rétrogradation ou abaissement de grade ramène l'agent de la fonction publique dans le grade immédiatement inférieur sans toutefois qu'il puisse en résulter un changement de catégorie.

Au cas où l'application de la sanction aboutirait à sortir de la catégorie l'agent incriminé, celui-ci est ramené à l'échelon de début du grade de départ et ne peut avancer avant six (06) ans.

Article 76 : La rupture du contrat pour faute grave est la résiliation des liens contractuels avec l'administration après consultation des instances disciplinaires.

CHAPITRE VI DES RECOMPENSES

Article 77 : L'agent de la fonction publique dont le dévouement à la chose publique, la probité, la disponibilité et la loyauté permettent dans les circonstances normales ou exceptionnelles, d'obtenir des résultats professionnels par 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.

Les statuts particuliers peuvent prévoir d'autres récompenses.

Article 78 : La lettre de félicitation et d'encouragement est décernée par le ministre ou par le maire utilisateur après avis du comité de direction.

Le témoignage officiel de satisfaction est décerné par le ministre chargé de la fonction publique, sur proposition du ministre utilisateur après avis du comité de direction de son département, du président d'institution de la République après avis du comité de direction ou par le maire en comité de direction.

La mention honorable et les décorations sont décernées par décret du Président de la République, sur proposition du ministre chargé de la fonction publique, après avis du comité consultatif paritaire ou du maire en commission administrative paritaire communale.

Article 79 : Tout acte accordant une récompense doit être motivé et versé au dossier personnel de l'agent intéressé.

Article 80 : Lors d'un avancement au choix, à mérite égal et à ancienneté égale, l'agent de la fonction publique bénéficiant d'une lettre de félicitation et d'encouragement passe en priorité.

L'agent de la fonction publique qui reçoit deux (02) témoignages officiels de satisfaction en l'espace de cinq (05) ans bénéficie immédiatement d'un avancement d'échelon.

L'agent contractuel de droit public qui reçoit deux (02) témoignages officiels de satisfaction en l'espace de cinq (05) ans bénéficie d'un avenant au contrat lui accordant un avancement d'échelon.

La mention honorable et les décorations donnent également droit immédiatement, à un avancement d'échelon pour les fonctionnaires ou à un gain de salaire pour les agents contractuels de droit public.

Article 81 : Les avancements d'échelons et gains de salaire prévus à l'article 80 de la présente loi sont accordés indépendamment de tout autre droit à l'avancement acquis par l'agent de la fonction publique en vertu des dispositions du présent statut.

Ils peuvent permettre le franchissement automatique de classe avec ancienneté conservée au besoin, compte tenu de la péréquation.

Article 82 : L'agent de la fonction publique hors-classe deuxième échelon qui se voit décerner une décoration, bénéficie d'une bonification de points d'indice correspondant au gain d'indice acquis entre le grade hors-classe deuxième échelon et le grade hors classe premier échelon.

DEUXIEME PARTIE

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

TITRE I

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

CHAPITRE PREMIER

DE LA STRUCTURE DES PERSONNELS

Article 83 : L'ensemble des fonctionnaires de l'Etat soumis au même statut particulier et ayant vocation au même grade constituent un corps.

L'ensemble des corps nécessitant une qualification professionnelle de même nature et entre lesquels sont ménagées des possibilités d'intégration, constitue un cadre.

Chaque corps comprend plusieurs grades.

Le grade définit la position du bénéficiaire dans la hiérarchie de son corps et lui confère vocation à occuper un emploi d'une qualification déterminée.

Chaque grade comprend des échelles subdivisées en échelons.

Article 84 : Les différents corps de fonctionnaires de l'Etat sont regroupés en quatre catégories, compte tenu du niveau de qualification professionnelle pour y accéder.

Les catégories sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D à savoir :

- catégorie A : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'enseignement et de recherche, dans les universités, les instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherches et autres centres de niveaux équivalents ainsi qu'aux emplois correspondent aux fonctions de direction, de conception ou de contrôle ;

- catégorie B : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'élaboration et d'application à un haut niveau ;

- catégorie C : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution spécialisées ;

- catégorie D : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution courantes.

Article 85 : Les catégories sont subdivisées en échelles.

Les échelles sont réparties à raison de trois (03) par catégorie.

Un décret pris en Conseil des ministres définit les modalités d'accès à chaque catégorie.

Article 86 : Chaque corps est classé dans l'une des échelles à l'intérieur d'une catégorie donnée, compte tenu du niveau de qualification professionnelle requis pour le recrutement direct des agents ayant vocation à accéder audit corps.

Article 87 : En application des dispositions de l'article 83 alinéa 3 de la présente loi, chaque corps comprend cinq grades.

Dans l'ordre hiérarchique croissant, les grades sont les suivants :

- grade initial ;
- grade intermédiaire ;
- grade terminal normal ;
- grade terminal exceptionnel ;
- grade hors classe.

Article 88 : Le nombre d'échelons par grade est fixé comme suit :

- grade initial : 4 échelons ;
- grade intermédiaire : 3 échelons ;
- grade terminal normal : 3 échelons ;
- grade terminal exceptionnel : 3 échelons ;
- grade hors classe : 2 échelons.

Article 89 : Le nombre maximum des agents de chaque grade est fixé, pour chaque corps, selon un pourcentage calculé par référence à l'effectif total du corps tel qu'il est déterminé dans les conditions définies ci-dessous.

Toutefois, un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des finances peut, sur rapport du ministre intéressé, déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er} ci-dessus à l'occasion des avancements de grades, après avis de la commission administrative paritaire du département ministériel concerné.

Les pourcentages servant à la détermination du nombre maximum des agents de chaque grade sont fixés comme suit :

- grade initial : 40% ;
- grade intermédiaire : 30% ;
- grade terminal normal : 30% ;
- grade terminal exceptionnel : sans pourcentage ;
- grade hors classe : sans pourcentage.

Article 90 : La catégorie A comprend les emplois correspondant aux fonctions d'enseignement et de recherche, dans les universités, les instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherche et autres centres de niveaux équivalents, les emplois de conception, de direction ou de contrôle pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du doctorat d'Etat, du doctorat de troisième cycle, du doctorat de médecine, 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 professionnelle, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 91 : La catégorie A regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

- échelle 1 : du doctorat d'Etat, du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, du diplôme d'ingénieur, du master 2, du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;

- échelle 2 : du diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;

- échelle 3 : du diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 92 : 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 technicien supérieur (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du BEPC avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 93 : La catégorie B regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

- échelle 1 : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;
- échelle 2 : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 94 : La catégorie C comprend les emplois 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'études du premier cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les établissements agréés formant sur la base du certificat d'études primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 95 : La catégorie C regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

- échelle 1 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (2) ans de formation ou équivalent ;
- échelle 2 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (3) ans de formation ou équivalent.

Article 96 : 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 après une (1) ou deux (02) années de formation professionnelle, au permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

Article 97 : La catégorie D regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

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

Article 98 : En cas de réforme dans le système éducatif, un décret pris en Conseil des ministres sur proposition conjointe des ministres en charge de l'éducation, de la fonction publique et des finances fixe la liste des diplômes reconnus au plan national et délivrés dans l'enseignement public et privé ainsi que leurs niveaux de classification catégorielle dans la fonction publique.

CHAPITRE II DE LA CARRIERE

SECTION I DU RECRUTEMENT

Article 99 : Les fonctionnaires de l'Etat sont recrutés :

1- Par concours direct, sur titre ou après un test :

a) par concours direct ou après un test lorsque les candidats justifient des qualifications professionnelles requises et que leur nombre est supérieur au nombre de places disponibles ;

b) sur titre, lorsque le nombre de candidats justifiant des qualifications professionnelles requises est inférieur ou égal au nombre de places disponibles ; toutefois, l'administration se réserve le droit de soumettre les candidats concernés à un test de contrôle d'aptitude avant leur recrutement.

2- Par concours externes, parmi les candidats remplissant les conditions de diplôme de base en vue de la formation requise pour la catégorie d'accès, lorsqu'il n'y pas de titulaires du diplôme professionnel de la spécialité pour laquelle le recrutement est demandé.

Les lauréats desdits concours sont astreints à une formation dans les établissements agréés pour la formation professionnelle exigée.

L'âge limite d'entrée dans ces écoles de formation doit être fixé de telle manière que, compte tenu du cycle d'étude, les élèves qui y sont admis soient, à leur sortie, dans la limite d'âge de recrutement dans la fonction publique prévue à l'article 12 de la présente loi.

3- Par concours internes, suivant l'une des possibilités ci- après :

a) possibilité offerte aux fonctionnaires en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et justifiant de la qualification professionnelle requise pour le recrutement par voie de concours direct ou sur titre dans le même cadre d'emploi.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours direct de recrutement mentionné ci-dessus.

b) possibilité offerte aux fonctionnaires en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et détenteur du diplôme requis en vue de la formation pour l'accès à la catégorie hiérarchiquement supérieure dans le même cadre d'emploi.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours externe de recrutement dans le corps concerné.

Ils sont, par ailleurs, en cas de succès, soumis aux mêmes exigences de formation professionnelle que les lauréats issus du concours externe mentionné ci-dessus.

Les candidats aux concours internes doivent être au moins titularisés dans leur corps.

Article 100 : La mise en compétition des postes à pourvoir a lieu à dates périodiques pour l'ensemble des emplois vacants. Elle fait obligatoirement l'objet d'une annonce sous forme d'un avis officiel d'appel à candidature.

Les modalités d'organisation des concours directs, externes ou internes et des tests de sélection sont fixées par arrêtés conjoints des ministres en charge de la fonction publique et des finances et doivent être publiées deux (02) mois au plus avant la date fixée pour le début des épreuves indiquées.

Article 101 : Les candidats des catégories A et B admissibles aux épreuves écrites des concours direct et/ou externe sont soumis à une épreuve d'entretien avec un jury.

Les modalités d'organisation et de déroulement de cette épreuve sont précisées par arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique, des finances et de l'éducation nationale.

En cas de nécessité, l'acte portant ouverture du concours de recrutement direct et/ou externe précise l'organisation d'une épreuve d'entretien pour les candidats admissibles des catégories C et D.

Article 102 : Les pourcentages de répartition entre les divers modes de recrutement sont fixés comme suit :

- concours direct et/ou externe 70 % ;
- concours internes 30 %.

Si dans un mode déterminé le nombre de candidats ne permet pas d'atteindre le pourcentage ainsi fixé, la différence entre ce nombre et celui des places à pourvoir est reportée sur l'autre mode de recrutement.

Article 103 : Les concours de recrutement sont organisés, soit en concours communs pour le recrutement dans plusieurs corps, soit en concours spéciaux pour le recrutement dans chaque corps.

Dans les deux cas, les épreuves des concours directs et des concours professionnels sont toujours distinctes.

Les modalités d'organisation, de correction et de délibération des concours sont fixées par arrêtés des ministres chargés de la fonction publique, des finances et, le cas échéant, de l'éducation.

Article 104 : Il est ouvert au nom du fonctionnaire, lors de son recrutement, au niveau du ministère en charge de la fonction publique, un dossier individuel en double exemplaire. Un exemplaire est conservé au ministère de la fonction publique et l'autre adressé au ministère de tutelle et tenu au niveau de celui-ci.

Le dossier individuel est ouvert pour toute la carrière de l'agent et reçoit :

- à sa création, le dossier de recrutement fourni par l'agent et prévu à l'article 13 de la présente loi ;
- tous les actes d'administration de la carrière de l'agent notamment :

- l'acte de nomination;
- l'acte de titularisation;
- les actes d'avancement et de promotion;
- les actes portant sanction à l'encontre de l'agent;
- les actes portant récompenses au profit de ce dernier;
- les actes portant changement de position au profit de l'agent;
- les actes portant changement de département ministériel ou d'institution de l'agent ;
- les bulletins de notes.

Le dossier individuel tenu au niveau du ministère de tutelle reçoit également les actes de gestion de la carrière de l'agent tels que les titres de congés, les actes portant affectation, les autorisations d'absence.

Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique peut compléter ou modifier la liste des pièces devant être versées au dossier du fonctionnaire.

Article 105 : Les candidats indiqués à l'article 99 points 2 et 3-b sont, en cas de réussite, engagés en qualité d'élèves-fonctionnaires en vue d'une formation professionnelle.

Les élèves-fonctionnaires des catégories A, B et C sont astreints à signer pour compter de la date de prise de service, un engagement à servir l'Etat pendant cinq (05) ans.

Si par leur faute, ils ne peuvent respecter cet engagement, ils sont tenus de rembourser les frais supportés par l'Etat du fait de la scolarité qu'ils ont suivie pour leur formation.

Article 106 : Pendant la période de formation, les candidats admis qui doivent être formés sur le territoire national perçoivent une allocation mensuelle non soumise à retenue pour pension et non imposable et dont les taux sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

Les élèves-fonctionnaires et les fonctionnaires en formation aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du territoire national continuent de percevoir la totalité de leurs émoluments.

Article 107 : La formation des élèves fonctionnaires peut se faire par la pratique au cas où il n'existe pas une école de formation appropriée.

Aucune formation par la pratique ne peut être validée au cas où il existe une école de formation appropriée sur le territoire national.

La durée de la formation par la pratique ne peut être inférieure à celle d'une école de formation.

Les conditions de déroulement de la formation sont fixées par arrêtés conjoints des ministres chargés de la fonction publique, des finances et de l'éducation.

La nomination de l'élève-fonctionnaire dans le corps d'accès n'intervient que si la formation a été achevée avec succès. En cas d'insuccès, une seule reprise de période de formation est autorisée, période à l'issue de laquelle l'élève-fonctionnaire est licencié en cas d'un nouvel échec pour insuffisance de résultats. Il peut être également licencié pour atteinte à la moralité et à la dignité administrative. Ce licenciement ne donne droit à aucune indemnité.

Dans le cas où le postulant à la formation est un fonctionnaire, il est réintégré dans son corps d'origine en cas d'insuccès après la seconde période de formation.

SECTION II

DU STAGE PROBATOIRE ET DE LA TITULARISATION

Article 108 : Les agents recrutés par concours direct ou sur titre sont nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires dans les corps pour lesquels ils sont recrutés.

Ils ne peuvent être titularisés dans l'un des grades de ces corps que s'ils ont satisfait aux exigences du stage probatoire.

Le stage probatoire est la période d'observation au cours de laquelle le nouvel agent doit prouver sa valeur professionnelle ainsi que ses qualités morales et confirmer ses aptitudes physiques et mentales à exercer les fonctions auxquelles il aspire.

La durée du stage probatoire ne peut être inférieure à douze (12) mois à compter de la date de nomination dans le corps.

Sont dispensés du stage probatoire, les fonctionnaires admis dans un corps :

- soit par concours interne en application des dispositions de l'article 99 point 3 de la présente loi ;
- soit par concours professionnel, en application des dispositions de l'article 137 de la présente loi ;
- soit par changement de corps, en application des dispositions de l'article 148 de la présente loi ;
- soit par intégration après une période de services contractuels d'une durée d'un (01) an dans le même cadre d'emploi, suivie d'un rapport d'évaluation.

Article 109 : Le stage probatoire se déroule sous la supervision d'un maître de stage ou tuteur chargé d'encadrer, d'orienter et de conseiller le fonctionnaire stagiaire. Le maître de stage ou tuteur rédige un rapport d'évaluation qui est pris en compte pour la titularisation du stagiaire.

Le maître de stage ou tuteur est désigné par le premier responsable administratif de la structure parmi les cadres remplissant les conditions de

professionnalisme, de compétence, d'éthique et de capacité d'encadrement à l'occasion de la prise de service du stagiaire.

Article 110 : A l'issue du stage probatoire, les fonctionnaires stagiaires des catégories A et B sont astreints à la présentation d'un rapport de fin de stage devant la commission administrative paritaire du ministère ou de l'institution de stage.

Quant aux fonctionnaires stagiaires des catégories C et D, ils sont soumis à un entretien devant la même commission.

Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique détermine les modalités de mise en œuvre des dispositions ci-dessus.

Article 111 : Pendant la période de stage probatoire, les fonctionnaires stagiaires sont dans une position précaire et essentiellement révocable.

A l'expiration de l'année de stage probatoire, le fonctionnaire stagiaire est :

- soit confirmé dans un emploi par sa titularisation à l'échelon inférieur du grade de début du corps considéré ;
- soit licencié pour insuffisance de résultats ou pour atteinte à la moralité et la dignité administrative ;
- soit autorisé à effectuer une nouvelle année de stage à l'issue de laquelle il est et ce, après constitution d'un nouveau dossier comportant un nouveau rapport de son supérieur hiérarchique couvrant la période de prolongation du stage, soit titularisé, soit licencié. Cette autorisation de reprise du stage, ne peut en aucun cas, être renouvelée.

La titularisation, le licenciement ou le renouvellement de stage sont prononcés après avis de la commission administrative paritaire du département dont relève le fonctionnaire.

Les statuts particuliers de certains corps peuvent, en raison des exigences qui leur sont propres, instituer comme préalable à la titularisation, la prestation d'un serment ou l'obligation d'avoir à occuper certains emplois, la souscription d'une assurance dont la nature et les modalités sont déterminées par décret.

Le fonctionnaire stagiaire régulièrement noté de façon satisfaisante et non titularisé dans les délais réglementaires par suite d'une défaillance de l'administration est rétabli dans ses droits à compter de la date normale de titularisation avant toute répression disciplinaire éventuellement entamée à son encontre pour faute commise après expiration du délai réglementaire du stage.

Les statuts particuliers de certains corps spécifiques peuvent déroger à l'obligation du stage probatoire.

Article 112 : Le temps de stage est pris en compte pour l'avancement du fonctionnaire stagiaire titularisé comme temps de service accompli dans l'échelon inférieur du grade du début du corps considéré.

Le temps de stage est également validé pour la constitution du droit à pension.

Pour l'application des deux (02) premiers alinéas du présent article, il n'est toutefois tenu compte que de la durée normale d'une année de stage et éventuellement des périodes de congés rémunérés. Toutefois, le temps de formation des élèves-fonctionnaires est pris en compte pour le tiers de sa valeur à la titularisation pour l'avancement d'échelon.

Article 113 : L'organisation du stage probatoire et le régime des fonctionnaires stagiaires sont fixés par les règlements d'application du présent statut.

CHAPITRE III

DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION

DES CARRIERES DES AGENTS DE L'ETAT

SECTION I

DE L'ORGANISATION DES CARRIERES : EVALUATION, NOTATION, AVANCEMENT, FORMATION PROFESSIONNELLE, VALORISATION DES ACQUIS DE LA COMPETENCE, DE L'EXPERTISE ET DU MERITE EXCEPTIONNEL ET CHANGEMENT DE CORPS

SOUS-SECTION 1

DES AVANCEMENTS

Article 114 : L'avancement du fonctionnaire comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Tout avancement se traduit par une augmentation de traitement.

A) DE L'AVANCEMENT D'ECHELON

Article 115 : L'avancement d'échelon consiste en l'accession, au sein d'un même grade, à un échelon supérieur.

Article 116 : Le temps à passer dans chacun des échelons est fixé à deux (02) ans pour tous les corps.

Le fonctionnaire qui, à la date d'effet de l'avancement, est en disponibilité ou suspendu de fonction, est exclu du bénéfice de l'avancement d'échelon.

Article 117 : L'avancement d'échelon est automatique.

Dans le cadre d'une simplification administrative et comptable, les actes d'avancement sont pris par trimestre.

Un décret pris en Conseil des ministres, sur proposition du ministre en charge de la fonction publique, détermine les dispositions de mise en œuvre de l'alinéa 2 ci-dessus.

B) DE L'AVANCEMENT DE GRADE

Article 118 : L'avancement de grade s'effectue, de façon continue, de grade à grade, à l'intérieur du corps. Il donne à son bénéficiaire, vocation à occuper l'un des emplois correspondant au nouveau grade.

Les statuts particuliers énumèrent les emplois que les fonctionnaires du corps ont vocation normale à exercer ainsi que les différents postes correspondant à chaque grade et déterminés dans le plan de carrière défini pour les fonctionnaires dudit corps.

Article 119 : L'avancement de grade a lieu au choix et à l'ancienneté au profit des fonctionnaires inscrits en raison de leur mérite à un tableau annuel d'avancement établi, sur proposition du ministre utilisateur ou du président d'institution, par le ministre chargé de la fonction publique, après avis de la Commission nationale d'avancement.

Article 120 : Sont inscrits au tableau d'avancement de grade, les fonctionnaires d'un même corps ayant atteint le dernier échelon de leur grade.

L'avancement de grade ne peut avoir lieu qu'au profit des fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement, et dans l'ordre dudit tableau.

Article 121 : Le tableau d'avancement de grade est préparé et arrêté annuellement par chaque ministre utilisateur, le 1^{er} septembre au plus tard, après avis de la commission administrative paritaire de son département siégeant en commission sectorielle d'avancement de grade.

Les tableaux sectoriels d'avancement de grades sont transmis au ministre en charge de la fonction publique le 15 septembre au plus tard.

Le ministre en charge de la fonction publique arrête, le 1^{er} décembre au plus tard, les tableaux nationaux d'avancement de grade par corps, après avis de la Commission nationale d'avancement de grade.

Les tableaux nationaux d'avancement de grade prennent effet le 1^{er} janvier suivant la date de leur établissement.

Ils cessent d'être valables à l'expiration de l'année pour laquelle ils sont dressés. Les tableaux d'avancement doivent être rendus publics, par insertion au Journal Officiel, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle ils ont été arrêtés.

La composition, les attributions et le fonctionnement de la Commission nationale d'avancement de grade sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 122 : Pour l'établissement d'un tableau d'avancement, il doit être procédé au niveau des commissions sectorielles et de la Commission nationale d'avancement de grade à un examen approfondi de la valeur professionnelle du fonctionnaire de l'Etat, compte tenu principalement des notes obtenues par lui et des appréciations formulées par son supérieur hiérarchique immédiat.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les fonctionnaires dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté.

Lorsque qu'ils ont la même ancienneté, le mérite est déterminé sur une période suffisamment longue pour les départager.

Les fonctionnaires proposables pour un avancement de grade peuvent être entendus soit d'office, soit sur leur demande, par les commissions d'avancement de grade.

Article 123 : Pour avancer au premier échelon du grade supérieur, le fonctionnaire doit avoir obtenu une moyenne cumulée au moins égale à quatorze sur vingt (14/20) en note chiffrée des trois (3) dernières notations précédant l'année d'inscription au tableau d'avancement.

En tout état de cause, le nombre de candidats promus ne peut excéder le nombre de vacances prévues conformément au pourcentage de fonctionnaires prévus dans chaque grade.

Lorsqu'un candidat remplissant les conditions de moyenne exigée à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ne peut avancer en raison des dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus au titre de l'année de référence, il avance d'office l'année suivante lorsqu'il réunit la moyenne exigée.

Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique fixe les modalités d'établissement, de validité et de publication du tableau d'avancement.

En cas d'épuisement du tableau, il est procédé à l'établissement d'un tableau supplémentaire.

Article 124 : Les mouvements d'avancement de grade sont annuels et prennent effet financier pour compter du premier jour du trimestre suivant la date à laquelle l'avancement de grade a été accordé.

Ne peuvent bénéficier de l'avancement de grade que les fonctionnaires se trouvant, à la date d'effet de la promotion, en position d'activité, de détachement ou sous les drapeaux.

Article 125 : Le fonctionnaire détaché pour exercer une fonction politique bénéficie d'avancement et de promotion automatiques pendant l'exercice de ladite fonction.

La liste des fonctions politiques est déterminée par décret pris en Conseil des ministres.

Article 126 : Les conditions de prise en compte des services militaires ou autres pour le calcul de l'ancienneté de service retenue pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade sont fixées par des dispositions spécifiques.

Article 127 : Les fonctionnaires ayant atteint le dernier échelon du grade hors-classe bénéficient, tous les trois (3) ans, d'une bonification de points d'indice correspondant au gain d'indice acquis entre le grade hors-classe 2^{ème} échelon et le grade hors-classe 1^{er} échelon.

Toutefois, le bénéfice du gain d'indice acquis conformément aux dispositions de l'alinéa 1^{er} ci-dessus n'est pas pris en compte à l'occasion des divers reclassements.

La bonification de points d'indice ci-dessus mentionnée n'est pas soumise à retenue pour pension.

SOUS-SECTION 2

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE, DE L'EXPERTISE ET DU MERITE EXCEPTIONNEL

A) DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 128 : Tout fonctionnaire a le droit et le devoir au cours de sa carrière, d'améliorer et de compléter sa formation professionnelle, soit par la voie du perfectionnement, soit par la voie de la spécialisation.

La formation professionnelle des fonctionnaires a pour objet de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions de compétences et d'efficacité pour satisfaire les besoins de l'administration et des usagers.

La mise en formation doit obligatoirement tenir compte des besoins réels des administrations ou services contenus dans le plan de formation.

Article 129 : Tout reclassement suite à une formation requiert que le fonctionnaire ait terminé avec succès des études de niveau correspondant à la catégorie d'accès.

Pour être admis à entreprendre la formation visée à l'alinéa 1^{er} ci-dessus, le fonctionnaire doit :

- être désigné pour une formation inscrite au plan de formation du ministère ou de l'institution et destiné à pourvoir un emploi prévu aux cadres organiques ;
- avoir fait l'objet d'un avis favorable de l'autorité hiérarchique, motivé notamment par sa dernière notation et par la spécialité du corps auquel il envisage d'accéder.

Un décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de la fonction publique détermine les conditions générales de mise en stage des fonctionnaires.

Article 130 : Les différents types de formation auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires sont :

- les formations diplômantes ;
- le stage de spécialisation ;
- le stage de perfectionnement ou de recyclage.

Les fonctionnaires sont placés en position de stage de formation diplômante d'accès aux emplois ou catégories supérieurs et de stage de spécialisation par une décision du ministre chargé de la fonction publique.

Les modalités de mise en stage et de rémunération des fonctionnaires pendant la période de stage sont déterminées par décret pris en Conseil des ministres, sur proposition des ministres en charge de la fonction publique et des finances.

Article 131 : La position de stage de formation d'accès aux emplois ou catégories supérieurs est celle du fonctionnaire qui, à la suite d'une sélection, est placé dans un établissement agréé de formation, pour une durée au moins égale à neuf (09) mois, en vue de lui faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur.

Seuls les stages de formation débouchant sur un niveau de qualification supérieure et sanctionnés par un diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois, donnent lieu à une promotion hiérarchique.

En tout état de cause, la mise en stage du fonctionnaire, quelle que soit la durée de la formation, ne doit viser que l'accès à une catégorie immédiatement supérieure à celle du corps d'appartenance.

La promotion hiérarchique qui permet aux agents de passer de la catégorie inférieure à une catégorie autre que celle immédiatement supérieure est rigoureusement proscrite.

Article 132 : L'équivalence des diplômes étrangers aux diplômes nationaux ou leur classement à l'un des paliers d'intégration prévus par la présente loi est définie par la Commission nationale d'études des équivalences de diplômes.

La composition et le fonctionnement de cette commission sont déterminés par décret pris en Conseil des ministres sur proposition conjointe des ministres en charge de la fonction publique et de l'enseignement supérieur.

Article 133 : La position de stage de spécialisation est celle dans laquelle le fonctionnaire, tout en restant dans son emploi ou son corps, s'exerce à en approfondir certains aspects particuliers dans un établissement ou centre agréé de formation.

Les stages de spécialisation, quels que soient leur durée et leur nombre, ne peuvent donner lieu à une promotion hiérarchique.

Les fonctionnaires justifiant des titres de spécialisation dans leur domaine de formation ont droit à une indemnité non soumise à retenue pour pension et non imposable dont les modalités d'octroi sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 134 : La position de stage de perfectionnement ou de recyclage est celle d'une durée inférieure à six (06) mois au cours de laquelle le fonctionnaire actualise ses connaissances ou adapte ses aptitudes aux progrès scientifiques et technologiques.

Le stage de perfectionnement ou de recyclage ne donne droit ni à une promotion hiérarchique ni à une prime de spécialisation.

Article 135 : Les diplômes obtenus en cours de carrière à l'issue de formations non prévues aux plans de formation ne sont pris en compte que lors des recrutements périodiques dans la fonction publique en application des dispositions de l'article 99 point 3 de la présente loi.

Article 136 : Les fonctionnaires de l'Etat désignés pour suivre un stage de formation professionnelle sont, dans cette position et pendant toute la durée du stage, considérés comme étant en activité dans leur administration ou service d'origine.

Les intéressés sont placés dans cette position par décision du ministre chargé de la fonction publique prise en conformité avec les règlements intervenus dans chaque département, administration ou service d'origine.

B) DE LA VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Article 137 : La valorisation des acquis de l'expérience des fonctionnaires se fait par concours professionnel, par examen professionnel ou par validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 138 : Les concours professionnels sont organisés en vue de la promotion d'une catégorie inférieure à une catégorie immédiatement supérieure.

Pour faire acte de candidature, les fonctionnaires doivent avoir effectué au moins cinq (05) années de services effectifs dans un emploi du corps s'ils sont à l'échelle 3 de leur catégorie, quatre (04) années de services effectifs s'ils sont à l'échelle 2 de leur catégorie, trois (03) années de services effectifs s'ils sont à l'échelle 1 de leur catégorie.

Le temps passé dans les échelles à l'intérieur d'une même catégorie est cumulatif pour l'ancienneté totale requise pour prendre part au concours professionnel.

Les statuts particuliers déterminent les conditions de formation dont doivent justifier les candidats ou les lauréats aux concours professionnels des différents corps.

Article 139 : Les concours professionnels sont organisés tous les quatre (04) ans pour chaque cadre d'emploi. Les conditions d'organisation de ces concours sont définies par arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique et des finances.

Article 140 : Les fonctionnaires admis aux concours professionnels sont reclassés à l'échelle inférieure de la catégorie du corps d'accès pour compter du lendemain de la date de la fin du déroulement des épreuves aux grades et échelons comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur ancienne situation.

Les intéressés sont astreints à une formation professionnelle d'une durée d'un (1) an au moins à l'issue de laquelle ils accèdent, en cas de succès, à l'échelle supérieure de leur corps aux grades et échelons comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui que confère leur reclassement à l'échelle inférieure.

Lorsque la formation n'a pas été concluante, ils sont autorisés à effectuer un nouveau cycle de formation à l'issue duquel ils seront, en cas de succès, reclassés à l'échelle supérieure de leur corps.

En cas de nouvel échec, ils seront maintenus à l'échelle inférieure de leur catégorie.

Dans tous les cas, ils ne conservent dans leur grade et échelon aucune ancienneté.

Le reclassement des fonctionnaires admis aux concours professionnels donnant accès à la catégorie A échelle 3 est subordonné à une formation de mise à niveau obligatoire.

L'accès aux échelles 1 et 2 de la catégorie A par les agents de la catégorie A échelle 3 se fait par voie de formation diplômante d'un (01) an pour l'échelle deux (02) et de deux (02) ans pour l'échelle un (01).

Les conditions d'organisation des formations sont fixées par arrêté du ministre en charge de la fonction publique.

Les reclassements par suite de concours professionnels prennent effet financier au premier jour du trimestre suivant la date de proclamation des résultats.

Article 141 : Les fonctionnaires admis dans un corps par concours professionnel sont nommés et reclassés dans leur nouveau grade sans être astreints au stage probatoire.

Les lauréats des concours internes sont reclassés dans les corps d'accès à concordance d'indice ou à indice immédiatement supérieur.

Article 142 : Les examens professionnels sont organisés pour le passage d'une échelle à une autre au sein d'une même catégorie.

Article 143 : Les examens professionnels sont organisés tous les trois (03) ans pour chaque cadre d'emploi. Les conditions d'organisation de ces examens sont définies par arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique et des finances.

Article 144 : Les fonctionnaires admis aux examens professionnels sont reclassés dans l'échelle d'accès à concordance de grade et d'échelon.

Les reclassements par suite d'examens professionnels prennent effet financier pour compter du premier jour du trimestre suivant la date de proclamation des résultats.

Article 145 : Les agents appartenant aux corps classés dans les catégories D et C peuvent prendre part aux concours professionnels pour accéder aux mêmes échelles des corps correspondants dans les catégories immédiatement supérieures du même statut particulier.

Les agents de la catégorie B accèdent par concours professionnels à la catégorie A échelle 3.

Article 146 : Le fonctionnaire de l'Etat admis par la validation des acquis de l'expérience (VAE) est reclassé dans l'échelle d'accès à concordance de grade et d'échelon.

Un décret pris en Conseil des ministres déterminent les conditions de mises en œuvre de la VAE ainsi que les corps qui peuvent faire l'objet de cette procédure.

Article 147 : Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le ministre de la fonction publique élabore un répertoire des hauts emplois techniques et les profils correspondants.

Ce répertoire est adopté par décret pris en Conseil des ministres. Il peut être actualisé en cas de besoin.

Article 148 : Le fonctionnaire de la catégorie A qui publie des travaux de recherche qui contribuent de façon originale à l'avancée de la science ou de la technologie est nommé expert dans son domaine.

De même, le fonctionnaire de la catégorie A qui conçoit des méthodes et des procédures de travail dans l'administration qui contribuent de façon originale à des réformes ou à la résolution des problèmes liés à son domaine est nommé expert dans ledit domaine.

Les modalités de mise en œuvre des alinéas ci-dessus sont définies par décret pris en Conseil des ministres sur proposition conjointe des ministres en charge de la fonction publique, de l'enseignement supérieur, du développement et des finances.

Un répertoire des experts est établi par le ministre en charge de la fonction publique et approuvé par décret pris en Conseil des ministres.

C) DU CHANGEMENT DE CORPS

Article 149 : La nomination d'un fonctionnaire dans un corps autre que celui dans lequel il a été titularisé peut avoir lieu dans les conditions normales de recrutement fixées par la présente loi.

Article 150 : Nonobstant les conditions définies à l'article 12 de la présente loi, les fonctionnaires reconnus inaptes, par le Conseil de santé, à exercer les emplois

d'un corps donné, ainsi que ceux ayant exercé pendant cinq (05) années consécutives après leur titularisation, des fonctions autres que celles dévolues à leur corps d'origine, peuvent être nommés dans un autre corps appartenant à la même catégorie hiérarchique s'ils répondent à des niveaux de qualification comparables à ceux normalement exigés des fonctionnaires appartenant audit corps.

Le changement de corps ne peut être prononcé que sur la demande du fonctionnaire.

Les changements de corps sont prononcés par le ministre chargé de la fonction publique sur saisine du ministre dont relève l'agent en fonction des besoins planifiés dans les cadres organiques et dans la limite des effectifs devant accéder à ce corps par les différentes voies d'accès.

Un décret pris en Conseil des ministres précise les modalités de changement de corps.

Article 151 : Le fonctionnaire nommé dans un nouveau corps selon la procédure fixée à l'article 150 de la présente loi est intégré grade pour grade dans le nouveau corps sans être astreint à effectuer un stage probatoire.

L'intéressé conserve dans ce grade et cet échelon l'ancienneté qu'il réunissait dans ses anciens grades et échelon. Toutefois, cette ancienneté n'entre en ligne de compte que pour l'ancienneté requise pour prendre part aux concours professionnels.

SECTION II

DES POSITIONS

Article 152 : Tout fonctionnaire est obligatoirement classé dans l'une des positions suivantes :

- 1- en activité ;
- 2- en détachement ;
- 3- en disponibilité ;
- 4- hors cadre ;
- 5- sous les drapeaux.

SOUS-SECTION I

DE LA POSITION NORMALE D'ACTIVITE

Article 153 : L'activité est la position du fonctionnaire qui, régulièrement titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondants.

Sont également considérés comme étant en activité les fonctionnaires en position de congé, en position de stage de formation professionnelle ou en position d'affectation pour ordre.

Les seuls congés autorisés sont :

- le congé annuel ;
- le congé de maladie ;
- le congé de maternité ;
- le congé de formation ;
- le congé pour raisons familiales ;
- les congés pour examen ;
- les autorisations spéciales et permissions d'absence.

A) DES CONGES ANNUELS, AUTORISATIONS SPECIALES ET PERMISSIONS D'ABSENCE

Article 154 : Le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement d'une durée de trente (30) jours consécutifs pour une année de services accomplis.

La possibilité de jouissance ne peut excéder trois (03) mois au cours d'une même année.

Article 155 : Pour l'ouverture du droit au congé annuel, sont considérés comme services accomplis :

- les congés de maladie ou de maternité ;
- le congé accordé au fonctionnaire pour accomplir une période d'instructions militaires ;
- le congé pour examen ;
- les périodes passées en stages de formation professionnelle ;
- les autorisations spéciales et permissions d'absence.

Article 156 : L'administration a toute liberté de planifier, compte tenu des nécessités du service, les départs en congé.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congé annuel.

Article 157 : Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé annuel de trente (30) jours n'est pas remplacé dans son emploi ; à l'expiration du congé, il retourne à son poste.

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'application de l'alinéa ci-dessus, la nouvelle affectation du fonctionnaire doit lui être notifiée avant son départ en congé.

Article 158 : Des autorisations spéciales d'absence avec traitement et non déductibles du congé annuel peuvent être accordées aux représentants des travailleurs dûment mandatés par leur supérieur hiérarchique.

Article 159 : Les fonctionnaires 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) jours ;
- en cas de mariage du fonctionnaire : trois (03) jours ;
- en cas de mariage d'un enfant du fonctionnaire : un (01) jour ;
- en cas de naissance survenue dans le foyer du fonctionnaire : trois (03) jours.

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

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

B) DES CONGES DE MALADIE, DE CONVALESCENCE, DE LONGUE DUREE ET DE MATERNITE

Article 160 : Outre le congé annuel, le fonctionnaire peut prétendre :

- à des congés de maladie et, en ce qui concerne le personnel féminin, à des congés de maternité ;
- à des congés de convalescence ;
- à des congés de longue durée.

Article 161 : En cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est mis en congé de maladie.

La durée maximum du congé de maladie est de six (06) mois pour une période de douze (12) mois consécutifs. Pendant les trois (03) premiers mois, le fonctionnaire en congé de maladie conserve l'intégralité de son traitement ; celui-ci est réduit de moitié pendant les trois (03) mois suivants ; le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité des compléments pour charges de famille.

Toutefois, en ce qui concerne certaines maladies nécessitant un traitement long et dispendieux, le congé de maladie peut, sur proposition du Conseil de santé, être transformé en congé de convalescence.

La durée maximum du congé de convalescence est de neuf (09) mois dont trois (03) mois à traitement entier et six (06) mois avec demi traitement ; si la maladie ouvrant droit au congé de convalescence est imputable aux risques professionnels, le congé peut être prolongé à concurrence d'une durée maximum de deux (02) ans dont un (01) an avec traitement entier, et un (01) an avec demi traitement.

Si la maladie est la conséquence soit d'un acte de dévouement dans un intérêt public, soit d'une lutte ou d'un attentat subi à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Article 162 : Pour bénéficier du congé de maladie, le fonctionnaire doit adresser à l'autorité dont il relève une demande appuyée d'un certificat délivré, soit par un médecin de l'administration, soit par un tradi-praticien agréé par l'Etat.

La décision de congé est prise par le ministre chargé de la fonction publique, après avis du Conseil de santé.

A l'expiration de la première période de trois (03) mois, le fonctionnaire en congé de maladie est soumis à l'examen du Conseil de santé. Si de l'avis de ce dernier, l'intéressé n'est pas en état de reprendre son service, il lui est accordé une nouvelle période de trois (03) mois de congé de maladie.

Le fonctionnaire qui a obtenu pendant une période de douze (12) mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de six (06) mois et n'est pas reconnu par le Conseil de santé, apte à reprendre son service est, s'il ne peut prétendre au bénéfice d'un congé de convalescence ou d'un congé de longue durée, soit mis en disponibilité dans les conditions prévues à l'article 190 de la présente loi, soit sur sa demande et s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite.

Article 163 : Le congé exceptionnel de maladie prévu à l'article 161 de la présente loi est accordé par périodes successives de trois (03) mois au minimum et de six (06) mois au maximum par le ministre chargé de la fonction publique.

Article 164 : La transformation du congé de maladie en congé de convalescence dans les conditions prévues à l'article 161 de la présente loi, est prononcée par décision du ministre chargé de la fonction publique, sur proposition du Conseil de Santé.

Les prolongations de congés de convalescence sont accordées dans les mêmes conditions par périodes successives de trois (03) mois ; le fonctionnaire qui, à l'issue de la dernière période de congé de convalescence à laquelle il peut légalement prétendre n'est pas reconnu, par le Conseil de santé, apte à reprendre son service est, soit mis en disponibilité dans les conditions prévues à l'article 189 de la présente loi, soit, sur sa demande et s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite.

Dans le calcul de la durée du congé de convalescence, il est tenu compte du congé de maladie qui l'a précédé.

Article 165 : En cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, poliomyélitique, lépreuse ou de séquelles graves résultant des maladies cardio-vasculaires et des maladies du système nerveux central d'origine non alcoolique, de la maladie d'immuno déficience acquise, le fonctionnaire est mis en congé de longue durée.

Dans cette position, il conserve pendant les trois (03) premières années, l'intégralité de son traitement.

Pendant les deux (02) années suivantes, il subit une retenue de moitié en conservant, en outre, ses droits à la totalité des compléments pour charges de famille.

Toutefois, si la maladie ouvrant droit au congé de longue durée a été contractée dans l'exercice de ses fonctions, les délais fixés aux alinéas précédents sont respectivement portés à cinq (05) et à trois (03) années.

Peuvent également prétendre au bénéfice du congé de longue durée, les fonctionnaires qui sont soit immobilisés et atteints d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre, soit victimes civiles de guerre, lorsque, à l'un de ces titres, ils bénéficient d'une pension prévue par la législation ou la réglementation en vigueur.

Article 166 : Le congé de longue durée est accordé au fonctionnaire sur sa demande, après avis du Conseil de santé, par le ministre chargé de la fonction publique.

Si l'autorité hiérarchique sous les ordres de laquelle sert le fonctionnaire juge que celui-ci se trouve dans une situation propre à motiver l'octroi du congé de longue durée, elle peut provoquer son examen par le conseil de santé.

Les prolongations de congé de longue durée sont accordées dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article par périodes successives de trois (03) mois au minimum et de six (06) mois au maximum.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de la dernière période de congé de longue durée à laquelle il peut légalement prétendre, est, soit mis en disponibilité dans les conditions prévues par l'article 189 de la présente loi, soit, sur sa demande et s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite.

Lorsqu'un congé de longue durée fait suite à un congé de maladie ou de convalescence, son point de départ est reporté à la date de début du congé de maladie ou de convalescence.

Article 167 : Le fonctionnaire mis en congé de maladie de longue durée est, à l'expiration de ce congé et après avis du Conseil de santé :

- soit réintégré dans son service s'il est définitivement guéri ;

- soit admis à un régime d'invalidité ou de retraite anticipée dans les conditions fixées par le régime général de retraite applicable aux fonctionnaires, s'il est reconnu définitivement inapte.

Article 168 : Lorsqu'un fonctionnaire intéressé néglige de demander à être soumis à l'examen du Conseil de santé, soit pour la prolongation d'un congé de maladie, soit pour la transformation d'un congé de maladie en congé de convalescence ou la prolongation d'un congé exceptionnel de maladie ou d'un congé de longue durée, soit pour la reconnaissance de son aptitude à reprendre le service à l'issue d'une période régulière de congé, le ministre ou le président d'institution de la République dont il relève doit provoquer cet examen, en temps opportun.

Article 169 : Le personnel féminin bénéficie d'un congé avec solde entière pour couches et allaitement ou congé de maternité.

Le congé de maternité, d'une durée de quatorze (14) semaines dont six (06) avant et huit (08) après la date présumée de l'accouchement est accordé aux femmes fonctionnaires par le ministre dont elles dépendent, sur leur demande appuyée d'un certificat médical délivré soit par un médecin de l'administration, soit par un médecin agréé par l'État.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prorogée jusqu'à l'accomplissement des quatorze (14) semaines auxquelles la femme fonctionnaire a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après huit (08) semaines suivant l'accouchement.

Si à l'expiration du congé, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son service, elle est placée en congé de maladie après avis du Conseil de santé.

La mère fonctionnaire de retour d'un congé de maternité a droit, dès sa reprise de service, à des repos pour allaitement dont la durée ne peut excéder une (1) heure par journée de travail jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de quinze (15) mois.

Article 170 : Le bénéficiaire d'un congé de maladie ou d'un congé de maternité n'est pas remplacé dans son emploi.

Le bénéficiaire d'un congé exceptionnel de maladie, d'un congé de convalescence ou de longue durée peut être remplacé dans son emploi. Lorsqu'il est reconnu apte à reprendre son service, il est réintégré au besoin en surnombre.

Il est tenu compte, pour le choix de son affectation, des recommandations éventuelles formulées par le Conseil de santé quant aux conditions de son emploi, sans qu'il puisse être porté atteinte à la situation administrative de l'intéressé.

Article 171 : Le congé de maladie est accordé au fonctionnaire pour en jouir sur place au lieu de son affectation.

L'agent bénéficiaire du congé de maladie est tenu de notifier par écrit sa position à sa hiérarchie s'il devrait en jouir en tout autre lieu différent de celui de son affectation.

Article 172 : Le fonctionnaire peut bénéficier d'une évacuation sanitaire sur proposition du Conseil de santé.

Article 173 : Le temps passé en congé de maladie, en congé de convalescence ou de longue durée avec traitement ou demi traitement est valable pour l'avancement d'échelon, et entre en ligne de compte dans le maximum d'ancienneté exigée pour pouvoir prétendre à un avancement de grade.

Il compte également pour la retraite et donne lieu au temps retenu pour pension.

Article 174 : Le bénéficiaire d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de convalescence ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités éventuellement ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Il est tenu de signaler ses changements successifs de résidence à l'administration dont il dépend ; le ministre intéressé s'assure que le titulaire du congé n'exerce effectivement aucune activité interdite à l'alinéa précédent.

En cas de violation de cette interdiction, la rémunération du fonctionnaire est suspendue jusqu'au jour où l'intéressé cesse l'activité interdite.

Sous peine de suspension de sa rémunération, le titulaire d'un congé exceptionnel de maladie, de convalescence ou de longue durée doit également se soumettre, sous le contrôle du Conseil de santé, aux prescriptions que son état exige.

C) DES CONGES POUR EXAMENS OU CONCOURS

Article 175 : Des congés avec traitement peuvent être accordés aux fonctionnaires pour leur permettre de subir les épreuves des concours ou examens auxquels ils sont appelés à se présenter en vue de leur accession aux hiérarchies supérieures ou présentant un intérêt direct pour le déroulement de leur carrière.

Article 176 : La durée du congé pour examen ou concours est égale à la durée des épreuves du concours ou de l'examen subi par le fonctionnaire, augmentée, le cas échéant, des délais de route normaux aller et retour du lieu d'affectation au centre du concours ou d'examen. Cette durée ne peut, en aucun cas, dépasser un (01) mois.

D) DE L'AFFECTATION POUR ORDRE

Article 177 : L'affectation pour ordre est la position dans laquelle un fonctionnaire cesse ou suspend son activité pour se rapprocher de son conjoint en

poste dans une représentation diplomatique ou consulaire du Bénin ou dans une institution internationale régionale ou sous-régionale.

Dans cette position, l'agent continue de bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite prévus par le statut particulier de son corps d'origine.

SOUS-SECTION 2

DES POSITIONS EXCEPTIONNELLES

A) DU DETACHEMENT

Article 178 : Le détachement est la position du fonctionnaire de l'Etat qui, placé hors de son administration d'origine, continue de bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite prévus par les statuts particuliers de son corps d'origine, mais se trouve soumis à l'ensemble des règles propres aux organismes concernés pour ce qui est de ses fonctions.

Le détachement du fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

1- détachement pour exercer une fonction politique ou un mandat d'organisation des travailleurs lorsque la fonction ou le mandat comporte des obligations incompatibles avec l'exercice normal de l'emploi ;

2- détachement pour exercer un enseignement ou remplir une mission quelconque à l'étranger ou dans les organismes internationaux ;

3- détachement pour une mission auprès d'une entreprise publique ou privée en vue d'y exercer une fonction de direction, d'encadrement ou de recherche présentant un caractère d'intérêt public au service du développement national.

Article 179 : Le détachement pour exercer une fonction politique ainsi que pour remplir un mandat dans les organismes directeurs des organisations de travailleurs constituées à l'échelon national, est prononcé sur demande du fonctionnaire. Dans ce cas, il doit être fait droit à la demande.

Article 180 : Le détachement est prononcé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre en charge des finances.

Article 181 : Il existe deux (02) sortes de détachement :

- le détachement de courte durée ou délégation ;
- le détachement de longue durée.

Le détachement de courte durée ne peut excéder six (06) mois mais il peut être renouvelé une fois pour une durée égale.

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq (05) années ; il peut être indéfiniment renouvelé par période de cinq (05) années.

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'un détachement de longue durée peut être remplacé dans son emploi.

Article 182 : A l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire peut être réintégré dans son corps d'origine et affecté dans un emploi correspondant à son grade.

En cas de détachement d'office, le fonctionnaire est immédiatement réintégré dans son corps d'origine et au besoin en surnombre s'il est mis fin à son détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Article 183 : Le fonctionnaire de l'Etat bénéficiaire d'un détachement de longue durée est noté par l'autorité dont il dépend dans l'administration ou le service où il est détaché.

En cas de détachement de courte durée, l'autorité dont dépend le fonctionnaire transmet au ministre dont relève le corps d'origine une appréciation sur l'activité du fonctionnaire détaché.

Article 184 : Le fonctionnaire détaché dans les conditions prévues à l'article 180 de la présente loi continue de percevoir la rémunération afférente à son grade et à son échelon dans son corps d'origine si le nouvel emploi occupé comporte une rémunération moindre.

Dans tous les autres cas, le fonctionnaire détaché perçoit, dans cette position, le traitement et les indemnités afférents au nouvel emploi qu'il exerce.

Article 185 : Le fonctionnaire détaché supporte sur le traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon dans le corps d'origine la retenue prévue par la réglementation de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire est détaché est redevable envers le Trésor public de la part contributive de l'employeur. Cette contribution n'est toutefois pas exigible en ce qui concerne les agents détachés pour exercer une fonction politique ou remplir un mandat dans une organisation de travailleurs constituée à l'échelon national.

L'agent détaché ne peut, sauf le cas où le détachement a été prononcé auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction politique, ni être affilié au régime des retraites dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pension ou à allocation sous peine de la suspension du régime auquel il était affilié dans son corps d'origine.

Article 186 : Le détachement peut prendre fin à tout moment :

- sur la demande du fonctionnaire détaché ou de l'organisme de détachement ;

- lorsque le fonctionnaire détaché atteint la limite d'âge de l'emploi dans son cadre d'origine pour être mis à la retraite ;

Dans le cas où l'emploi de détachement comporte une limite d'âge inférieure à celle de l'emploi du corps d'origine, il est mis fin au détachement lorsque la limite du nouvel emploi est atteinte.

Les conditions dans lesquelles s'exercent les droits à pension du fonctionnaire détaché sont fixées par le régime de retraite auquel l'intéressé est affilié.

Article 187 : Les fonctionnaires occupant les postes de secrétaires généraux, de responsables à la formation/éducation ouvrière, de responsables à la revendication détenant un mandat régulier des travailleurs au niveau des centrales ou confédérations syndicales, peuvent bénéficier sur leur demande, d'une mise à disposition de leur organisation aux fins de l'exercice de leur mandat.

Les fonctionnaires représentants des travailleurs ci-dessus désignés reprennent service ipso facto dans leur administration d'origine à la fin de leur mandat.

La procédure et les modalités du bénéfice des mises à disposition des organisations des travailleurs sont précisées par décret pris en Conseil des ministres, sur proposition du ministre en charge de la fonction publique et après avis du Comité consultatif paritaire de la fonction publique.

Article 188 : Le fonctionnaire placé auprès d'un département ministériel ou d'une institution de l'Etat autre que celui dont il relève normalement n'est pas en détachement, mais il est mis à disposition.

Pour être placé dans cette position, l'administration demandeur doit :

- préciser l'emploi vacant correspondant au profil du fonctionnaire sollicité ;
- préciser la durée d'utilisation des services de l'intéressé ;
- s'engager à remettre le fonctionnaire à la disposition de son département d'origine à l'échéance de la période d'utilisation.

B) DE LA DISPONIBILITE

Article 189 : La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier dans cette position, de tous ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration d'un congé de maladie, de convalescence ou de longue durée.

La femme fonctionnaire bénéficie en outre, sur sa demande d'une disponibilité spéciale lorsqu'elle souhaite se consacrer à la prise en charge d'un de ses ascendants ou d'un des ascendants de son conjoint.

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui, lors de sa réintégration refuse le poste qui lui est assigné, peut être licencié conformément aux dispositions statutaires.

Article 190 : La mise en disponibilité sur demande du fonctionnaire ne peut être accordée et renouvelée tacitement que dans les cas suivants :

1. accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant ;
2. études ou recherches présentant un intérêt général ;
3. exercice d'une activité dans une entreprise privée ou publique à caractère commercial ou industriel ;

4. convenances personnelles à condition d'avoir été titularisé dans son corps
Dans tous les cas, la durée de la disponibilité ne peut être inférieure à un (01)
an.

Article 191 : La mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office que dans le cas où le fonctionnaire ayant épuisé ses droits au congé de maladie ou de convalescence ou de longue durée prévu à l'article 166 de la présente loi, ne peut à l'expiration de la dernière période de congé et de l'avis du Conseil de santé, reprendre son service.

Dans le cas de la disponibilité d'office, faisant suite à un congé de maladie, l'agent placé dans cette position perçoit, pendant les six (06) premiers mois, la moitié de son traitement d'activité tout en conservant ses droits à la totalité de ses allocations familiales.

La disponibilité prononcée d'office ne peut excéder une (01) année. Elle peut être renouvelée à deux (02) reprises pour une durée égale.

A l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est, soit réintégré dans son administration, soit, s'il est reconnu inapte par le Conseil de Santé, mis à la retraite ou licencié s'il n'a pas droit à pension.

En cas de licenciement dans les conditions prévues à l'alinéa 4 du présent article, une rente dont les modalités feront l'objet d'une réglementation particulière pourra lui être accordée.

Lorsque l'inaptitude résulte de blessure ou de maladie contractée ou aggravée soit en service ou à l'occasion du service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes, le fonctionnaire de l'Etat a droit à une rente viagère conformément à la réglementation en vigueur.

Toutefois, si à l'expiration de cette même période, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service mais qu'il résulte d'un avis du Conseil de santé qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Article 192 : La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande pour élever un enfant de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

La disponibilité peut être également accordée de droit, sur sa demande, au fonctionnaire pour suivre son conjoint si ce dernier est astreint à établir sa résidence habituelle en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu de l'exercice des fonctions de l'agent postulant.

Par contre, la mise en disponibilité ne peut être accordée au fonctionnaire suspendu de ses fonctions ou sous le coup de poursuites disciplinaires.

Article 193 : Le fonctionnaire mis en disponibilité, sur sa demande, n'a droit à aucune rémunération.

Toutefois, le fonctionnaire placé en disponibilité en application de l'article 190 alinéa 1^{er} de la présente loi, perçoit la totalité des allocations familiales.

Article 194 : La disponibilité est prononcée par arrêté conjoint du ministre en charge de la fonction publique et du ministre chargé des finances, après avis du ministre dont relève le fonctionnaire.

Article 195 : La disponibilité prend fin à l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée.

Le fonctionnaire mis en disponibilité est tenu de solliciter sa réintégration six (06) mois au moins avant l'expiration de la période accordée.

C) DES DISPOSITIONS COMMUNES AU DETACHEMENT ET A LA DISPONIBILITE

Article 196 : La proportion maximum des fonctionnaires susceptibles d'être détachés ou mis en disponibilité dans un corps ne peut excéder 20%.

Les détachements pour exercer des fonctions politiques ou pour remplir un mandat d'organisation des travailleurs constituée à l'échelon national n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de cette proportion.

Article 197 : La période de disponibilité ne proroge pas l'âge et le nombre d'années de service requis pour la mise à la retraite.

D) DE LA POSITION HORS CADRE

Article 198 : La position hors cadre est celle dans laquelle un fonctionnaire détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général des retraites, peut être placé, sur sa demande, pour continuer à servir dans le même emploi.

Dans cette position, l'agent cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire en position hors cadre est soumis au régime statutaire ou de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.

Article 199 : Peut être placé dans la position hors cadre prévue à l'article 198 de la présente loi, tout fonctionnaire ayant accompli au moins quinze (15) années de services effectifs dans un emploi conduisant à pension du régime général des retraites ou sous les drapeaux, et qui en fait la demande dans un délai de trois (03) mois suivant le détachement ou son renouvellement.

La mise hors cadre prononcée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des finances et du ministre dont relève le fonctionnaire, ne comporte aucune limitation de durée.

Article 200 : Le fonctionnaire en position hors cadre peut demander sa réintégration dans son corps d'origine.

Les droits à pension de l'intéressé au regard du régime général recommencent à courir à compter de la date de la réintégration.

Toutefois, dans le cas où il ne pourrait prétendre à une pension au titre du régime de retraite auquel il est affilié pendant sa mise hors cadre, il peut, dans les trois (03) mois suivant sa réintégration, solliciter sa prise en compte dans le régime général.

Les cotisations auxquelles il est astreint sont calculées sur les émoluments attachés à l'emploi dans lequel il est réintégré.

Lorsqu'il cesse d'être en position hors cadre et qu'il n'est pas réintégré dans son corps d'origine, l'intéressé peut être mis à la retraite et prétendre, dans les conditions prévues par le régime général des pensions, soit à une pension d'ancienneté, soit à une pension proportionnelle.

E) DE LA POSITION SOUS LES DRAPEAUX

Article 201 : Le fonctionnaire incorporé dans une formation militaire pour y accomplir son temps de service légal est placé dans la position dite « sous les drapeaux » ; il est sans traitement d'activité et ne perçoit que sa solde militaire.

La situation des fonctionnaires rappelés ou maintenus sous les drapeaux fait l'objet de dispositions spécifiques.

SECTION III

DE LA REMUNERATION ET DES AVANTAGES SOCIAUX

Article 202 : Tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant un traitement soumis à retenue pour pension appelé traitement indiciaire ou salaire indiciaire et le cas échéant des avantages en numéraire.

En dehors de ces émoluments, des avantages en nature peuvent être accordés à certaines catégories de fonctionnaire.

Tout fonctionnaire bénéficie, en outre, d'un régime de retraite. A cet effet, durant sa période d'activité, il verse une cotisation.

Article 203 : Le traitement soumis à retenue pour pension est l'élément principal de la rémunération. Il est défini par un coefficient dénommé indice de traitement affecté à chaque échelon de chaque grade de la hiérarchie des corps des fonctionnaires.

Article 204 : Les statuts particuliers déterminent les indices de traitement affectés à chaque échelon de chaque grade de la hiérarchie des corps des fonctionnaires.

Article 205 : Le montant mensuel du traitement du fonctionnaire est déterminé par application de la valeur du point d'indice à chacun des indices de la grille des traitements.

L'échelonnement de la grille des traitements correspond, à l'intérieur de chaque catégorie, à la hiérarchie des grades et des échelons ; il est fixé par décret pris en Conseil des ministres.

La valeur du point d'indice est fixée par décret pris en Conseil des ministres.

Article 206 : Dans la mesure du possible, le fonctionnaire doit exercer l'emploi correspondant à sa catégorie et à son grade. Quelles que soient les fonctions qu'il exerce, le fonctionnaire en activité perçoit le traitement afférent à l'indice dont sont affectés le grade et l'échelon dont il est titulaire.

Article 207-1 : Les avantages en numéraire ou avantages sociaux dont bénéficient les fonctionnaires sont :

- les allocations familiales ;
- l'indemnité de résidence ;
- l'indemnité de logement ;
- des indemnités liées aux conditions de travail ou à des circonstances exceptionnelles.

Ils bénéficient également des primes ci-après :

- une prime de fonction ou de poste et de résultats ;
- une prime d'intéressement collectif.

La liste des avantages ci-dessus cités n'est pas limitative. Un décret pris en Conseil des ministres fixe les modalités d'octroi desdits avantages.

Article 207-2 : la prime de fonction ou de poste/emploi et de résultats comporte deux composantes :

- Une part fixe liée à la fonction ou au poste/emploi : elle tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise, des sujétions et contraintes liées à la fonction ou au poste/emploi ;
- Une part variable liée à la performance et aux résultats de l'agent : elle tient compte des performances de l'agent, lesquelles sont appréciées au terme de la procédure d'évaluation prévue par la réglementation en vigueur ainsi que la manière d'assumer la fonction ou de tenir le poste.

Article 207-3 : la prime de fonction ou de poste et de résultats est dénommée prime de fonction et de résultats quand elle est attribuée aux agents occupant les hauts emplois techniques.

Elle est dénommée prime de poste et de résultats quand elle est attribuée aux agents occupant les autres emplois techniques. Elle n'est pas cumulable avec les primes ayant le même objet.

Article 207-4 : La prime d'intéressement collectif est attribuée à titre de récompense de la performance à une équipe, un service, une direction, un ministère ou une institution pour l'atteinte d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs ajoutant de la valeur ou économisant des dépenses aux structures concernées.

Article 207-5 : La prime de fonction ou de poste et de résultats, la prime d'intéressement collectif et les indemnités liées aux conditions de travail ou aux circonstances exceptionnelles, cumulées ne peuvent excéder le traitement indiciaire de l'agent.

SECTION IV DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 208 : Sans préjudice de l'application, le cas échéant, de la loi pénale, la faute professionnelle ou extra-professionnelle peut entraîner des sanctions disciplinaires à l'encontre du fonctionnaire mis en cause.

SOUS-SECTION 1 DE LA LISTE DES SANCTIONS

Article 209 : Les sanctions disciplinaires sont :

A) SANCTIONS DU PREMIER DEGRE

- le rappel à l'ordre ;
- l'avertissement écrit ;
- le blâme.

B) SANCTIONS DU DEUXIEME DEGRE

- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder quinze (15) jours ;
- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours ;
- le déplacement d'office ;
- le blocage d'avancement d'échelon pour une année ;
- la radiation du tableau d'avancement de grade ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder six (06) mois ;

- l'abaissement d'échelon ;
- la rétrogradation.

C) SANCTIONS DU TROISIEME DEGRE

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation sans perte des droits à pension ;
- la révocation avec perte des droits à pension.

Article 210 : Les actes de notification des sanctions sont :

- une note de service pour les sanctions du premier degré;
- une décision du ministre ou du président d'institution pour les sanctions du second degré;
- un arrêté du ministre de la fonction publique pour les sanctions du troisième degré.

SOUS-SECTION 2

DU CONTENU ET EFFETS DES SANCTIONS

Article 211 : Le rappel à l'ordre est un avertissement oral adressé à un fonctionnaire suite à une mauvaise conduite. Il peut être constaté par écrit.

Le rappel à l'ordre est prononcé dans les cas ci-après :

- trois (03) retards de plus d'une demi- heure au service au cours d'une semaine ;
- mauvais accueil des usagers ;
- abandon injustifié du poste de travail de plus d'une heure ;
- tenue vestimentaire incorrecte ou indécente.

L'avertissement écrit est une mise en garde adressée à un fonctionnaire lui intimant l'ordre d'assumer ses obligations professionnelles conformément aux textes en vigueur.

L'avertissement écrit est prononcé dans les cas ci-après :

- récurrence de retard au service après deux rappels à l'ordre ;
- inexécution fautive ou mauvaise exécution d'une tâche confiée à l'agent dans le cadre de son emploi ;
- absence non justifiée d'une demi- journée à deux (02) jours ;
- participation à une grève réputée illégale ;
- propos, réponse ou attitude frisant le manquement à la hiérarchie ;

- refus d'obtempérer à une observation ou à un rappel à l'ordre ;
- partialité dans l'ordre de traitement des dossiers.

Le blâme est une réprobation faite à un fonctionnaire contre qui des griefs sont relevés dans sa manière de servir et/ou dans son comportement.

Le blâme est prononcé dans les cas ci-après :

- absence non justifiée au-delà de quarante-huit heures ;
- état d'ébriété au service ;
- consommation de boissons alcoolisées au service pendant les heures de travail ;
- non enregistrement d'un courrier affecté ou reçu dans les 48 heures ;
- refus de décharger un courrier ;
- menace contre un travailleur qui n'a pas observé une grève ou incitation à la grève ;
- refus d'obtempérer aux instructions d'un supérieur hiérarchique ;
- harcèlement sexuel sur les lieux de travail ;
- rétention au-delà de quinze (15) jours d'un dossier non traitable parce que incomplet ;
- manquement à l'obligation de réserve ;
- manquement à l'obligation de discrétion professionnelle.

L'avertissement écrit et le blâme sont notifiés par écrit aux fonctionnaires qui en sont l'objet.

En cas de récidive des fautes pour lesquelles ils ont été infligés, les intéressés s'exposent à des sanctions plus sévères.

En outre, compte en est tenu lorsque les agents qui en sont frappés seraient éligibles, au titre de l'année de sanction, à une récompense statutaire ou autre, en comparaison avec leurs collègues jugés plus méritants.

Article 212 : La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder quinze (15) jours est une suspension de fonction sans solde pour une durée inférieure ou égale à quinze (15) jours.

La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder quinze (15) jours est prononcée dans les cas suivants :

- état d'ébriété répété et/ou consommation de boissons alcoolisées au service sur une période d'un mois ;
- absence de plusieurs jours non autorisée ou non motivée ;
- rétention au-delà de deux mois sans motif valable des dossiers des usagers ;
- perte fautive de dossier ;
- récidive en matière de manquement à l'obligation de réserve ;

- récidive d'un agent blâmé.

La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours est une suspension de fonction sans solde pour une durée inférieure ou égale à trente (30) jours.

La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours est prononcée dans les cas suivants :

- insultes, menaces, propos injurieux ou désobligeants à l'endroit d'un usager, d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique ;
- vocifération, tapages bruyants et intempestifs répétés à l'occasion du service ou dans l'exercice de ses fonctions.

Article 213 : Le déplacement d'office est une mutation par mesure disciplinaire. Les changements d'affectation ainsi que les mutations nécessitées par les besoins de service ne sont pas considérés comme déplacements d'office.

Le déplacement d'office est prononcé dans les cas suivants :

- exigence prouvée de pots de vin dans le traitement d'un dossier ;
- divulgation d'une information ou d'un renseignement non autorisé ou classé confidentiel.

Article 214 : Le blocage d'avancement d'échelon pour une (01) année est un retard à l'avancement pour une durée d'un an.

Il prend effet pour compter de la date à laquelle le fonctionnaire qui en est frappé réunit toutes les conditions d'ancienneté requise pour être avancé.

La sanction de blocage d'avancement d'échelon est prononcée dans les cas ci-après :

- refus d'exécuter un ordre ou un travail entrant dans le cadre des activités relevant de l'emploi occupé par l'agent ;
- notation de l'agent en violation de la procédure prescrite ;
- refus de noter un agent ou le noter avec légèreté ou mauvaise foi.

Article 215 : La radiation du tableau d'avancement de grade concerne l'avancement de grade.

Elle proroge d'un (01) an l'ancienneté requise pour être proposé à cet avancement de grade.

La sanction de radiation du tableau d'avancement de grade est prononcée dans les cas suivants :

- violation d'une prescription concernant l'exécution du service public et régulièrement portée à la connaissance de l'agent ;
- preuve d'une incompétence notoire dans le traitement d'un dossier.

Article 216 : L'exclusion temporaire de fonction entraîne la perte de toute rémunération, à l'exception des allocations familiales.

Elle ne suspend pas la retenue pour pension, sauf si la réglementation spéciale aux pensions en dispose autrement.

A la reprise de ses fonctions, le fonctionnaire est tenu au remboursement de la retenue pour pension correspondant à la période d'exclusion.

La sanction d'exclusion temporaire de fonction est prononcée dans les cas ci-après :

- voies de fait commises sur les lieux de travail ;
- récidive en matière de harcèlement sexuel ayant fait l'objet d'une poursuite pénale ;
- vol ou distraction d'objet du service public ou appartenant à un collègue ou à un usager.

Article 217 : L'abaissement d'échelon consiste à ramener le fonctionnaire à un ou plusieurs échelons inférieurs ; il ne peut être prononcé qu'à l'intérieur d'un même grade et ne peut aboutir à faire sortir le fonctionnaire de ce grade.

Au cas où l'application de la sanction amènerait à sortir le fonctionnaire incriminé du grade, celui-ci est ramené à l'échelon de début dudit grade et ne peut avancer avant quatre (04) ans.

La sanction d'abaissement d'échelon est prononcée dans les cas ci-après :

- 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 ;
- rétention malveillante d'information dans l'exercice de ses fonctions entraînant le blocage du service ;
- violation du secret professionnel ;
- récidive en matière de manquement à l'obligation de discrétion professionnelle.

Article 218 : La rétrogradation ou abaissement de grade ramène le fonctionnaire dans le grade immédiatement inférieur sans toutefois qu'il puisse en résulter un changement de catégorie.

Au cas où l'application de la sanction amènerait à sortir le fonctionnaire incriminé de la catégorie, celui-ci est ramené à l'échelon de début du grade et ne peut avancer avant six (06) ans.

La sanction de rétrogradation ou d'abaissement de grade est prononcée dans les cas ci-après :

- falsification de documents de l'administration ;
- faux et usage de faux à l'exception de détention et usage de faux diplômes ;

- récidive en matière de divulgation ou communication à des tiers de documents ou de renseignements professionnels et des données réputés confidentiels.

Article 219 : La mise à la retraite d'office constitue une cessation définitive de fonction ou de carrière prononcée à l'endroit du fonctionnaire par l'autorité ayant pouvoir de nomination.

La mise à la retraite d'office est prononcée dans les cas ci-après :

- malversation financière d'au moins cinq cent mille (500.000) francs commise par l'agent ayant accompli au moins quinze (15) ans de service ;
- preuve de falsification d'un acte de nomination ou d'engagement ;
- détention non autorisée d'une arme à feu sur les lieux de travail.

Article 220 : La révocation emporte exclusion définitive du fonctionnaire du corps auquel il appartient.

La sanction de révocation sans perte des droits à pension est prononcée à l'encontre du fonctionnaire dans les cas ci-après :

- malversation financière d'au moins cinq cent mille (500.000) francs commise par l'agent ayant accompli moins de quinze (15) ans de service ;
- abandon de poste après soixante (60) jours ;
- détournement de mineur.

La sanction de révocation avec perte des droits à pension est prononcée à l'encontre du fonctionnaire dans les cas ci-après :

- détention et usage de faux diplômes ;
- faux en écriture publique ;
- perte de la nationalité béninoise après une faute ;
- perte des droits civiques ;
- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois (03) mois pour des fautes professionnelles ;
- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois (03) mois pour des fautes intentionnelles non professionnelles ;
- atteinte à la sûreté de l'Etat.

Article 221 : Le ministre utilisateur ou le président d'institution concerné transmet directement le rapport circonstancié des faits au ministre en charge de la fonction publique sans consultation de la Commission administrative paritaire de son département, lorsque le fonctionnaire est coupable des fautes ci-après :

- détournement d'objet ou la détérioration volontaire de matériel appartenant à l'administration ou relevant du patrimoine public ;
- absence de plusieurs jours non autorisée ou non motivée ;
- abandon de poste.

Le ministre en charge de la fonction publique saisit sans délai le conseil national de discipline.

Article 222 : Toute sanction du 3^{ème} degré prononcée contre un fonctionnaire stagiaire pendant la période probatoire, entraîne son licenciement.

Tout fonctionnaire stagiaire ayant écopé d'une sanction du 2^{ème} degré reprend d'office la période de son stage probatoire.

Article 223 : Toute sanction prononcée contre un fonctionnaire doit être affichée pendant une période minimum de quinze (15) jours, à la diligence du supérieur hiérarchique de ce dernier, dans les locaux où l'agent sanctionné exerce son emploi.

L'acte constatant toute sanction prononcée contre un fonctionnaire est classé dans son dossier individuel.

Article 224 : La liste des fautes relatives aux sanctions n'est pas limitative. Les sanctions peuvent être appliquées à d'autres fautes laissées à l'appréciation des autorités investies du pouvoir disciplinaire.

SOUS-SECTION 3 DES INSTANCES DISCIPLINAIRES

Article 225 : Les instances suivantes sont instituées auprès des autorités administratives habilitées à prononcer des sanctions.

Il s'agit :

- du Conseil national de discipline ;
- de la Commission administrative paritaire siégeant en matière de discipline ;
- du Comité de Direction (CODIR).

La composition et le fonctionnement de ces instances sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 226 : Le Conseil national de discipline a compétence pour tous les agents de la fonction publique d'Etat.

Il est placé auprès du ministre chargé de la fonction publique.

Il donne son avis sur les sanctions du troisième degré.

Article 227 : En tant que de besoin, les commissions administratives paritaires des ministères et des institutions de l'Etat sont érigées respectivement en conseils de discipline.

Elles donnent leur avis sur les sanctions du deuxième degré.

Article 228 : Le Comité de direction a compétence pour les agents de la direction et donne son avis dans le cas de l'avertissement écrit et le blâme.

Le rappel à l'ordre n'implique pas l'accomplissement de la formalité prévue à l'alinéa 1^{er} ci-dessus.

SOUS-SECTION 4

DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

Article 229 : Le pouvoir disciplinaire appartient:

- au ministre chargé de la fonction publique pour les sanctions du 3^{ème} degré ;
- aux ministres utilisateurs et aux présidents d'institutions pour les sanctions du 2^{ème} degré ;
- aux directeurs centraux, directeurs généraux, directeurs techniques, et directeurs départementaux des ministères et institutions de la République, ambassadeurs ou consuls et préfets, pour les sanctions du 1^{er} degré.

Article 230 : L'avertissement écrit est infligé par les directeurs généraux et directeurs techniques des services centraux ou déconcentrés de l'Etat, les ambassadeurs ou consuls et les préfets après avis du Comité de direction de leur structure siégeant en matière disciplinaire.

Article 231 : Les sanctions du deuxième degré sont infligées par les ministres utilisateurs et les présidents des institutions de l'Etat, après avis des commissions administratives paritaires siégeant en matière disciplinaire.

Article 232 : Les sanctions du troisième degré sont infligées par le ministre chargé de la fonction publique, sur saisine des ministres utilisateurs ou des présidents des institutions de l'Etat, et après avis du Conseil national de discipline.

A cet effet, le ministre utilisateur ou président d'institution concerné transmet au ministre chargé de la fonction publique le dossier disciplinaire constitué des pièces ci-après :

- la demande d'explications ;
- le rapport circonstancié des faits reprochés à l'intéressé ;
- l'acte portant suspension des fonctions et/ou salaire de l'intéressé s'il y a lieu ;
- l'acte portant son grade au moment de la commission des faits ;
- l'attestation de libération définitive s'il y a lieu ;
- l'acte de naissance ;
- le certificat de première prise de service ;
- le certificat de reprise de service s'il y a lieu ;
- le nom d'un (01) agent du même grade que celui du mis en cause ;
- le nom d'un (01) agent du grade immédiatement supérieur à celui du mis en cause ;
- un représentant du personnel au choix du mis en cause.

Article 233 : L'autorité hiérarchique supérieure exerçant le pouvoir disciplinaire est habilitée à infliger les sanctions relevant de la compétence des autorités disciplinaires qui lui sont subordonnées, en cas de défaillance de ces derniers et après mise en demeure.

L'autorité hiérarchique supérieure exerçant le pouvoir disciplinaire dispose également du pouvoir de réformation des sanctions disciplinaires prises par les autorités disciplinaires qui lui sont subordonnées, après avis de l'instance disciplinaire habilitée.

Article 234 : Quel que soit le niveau hiérarchique où l'acte de sanction frappant un fonctionnaire a été pris, ampliation dudit acte est transmise, sans délai, au ministre chargé de la fonction publique pour classement dans le dossier individuel de l'intéressé.

Ampliations desdits actes doivent être adressées au ministre chargé des finances pour ceux ayant un effet financier.

Article 235 : Le ministre chargé de la fonction publique peut se saisir d'office ou être saisi par le ministre utilisateur de toute affaire disciplinaire pour laquelle aucune instance disciplinaire n'a été saisie.

Article 236 : Le ministre chargé de la fonction publique peut saisir toute autorité hiérarchique compétente de toute infraction disciplinaire portée à sa connaissance.

SOUS-SECTION 5

DES REGLES GENERALES DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE ET LES RECOURS

Article 237 : Le ministre chargé de la fonction publique exerce son pouvoir disciplinaire après communication au fonctionnaire incriminé du dossier disciplinaire et consultation de l'instance disciplinaire appropriée.

Les sanctions des premier et deuxième degrés sont prononcées sans l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa du présent article après demande d'explications adressée à l'intéressé, et avis de l'instance disciplinaire compétente. Dans tous les cas, la décision de sanction doit être motivée.

Le rappel à l'ordre ne nécessite aucune procédure disciplinaire.

Article 238 : Lorsque la réponse à la demande d'explications par le fonctionnaire apporte des justifications suffisantes le mettant hors de cause, la demande d'explications ainsi que la réponse sont classées.

Article 239 : Lorsque la réponse faite à la demande d'explications par le fonctionnaire n'est pas satisfaisante et que la sanction applicable est une sanction de premier degré, le directeur général ou le directeur technique du service central ou déconcentré de l'Etat, l'ambassadeur, le consul ou le préfet, après avis du

Comité de direction prend la sanction appropriée dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle la faute commise ou présumée est constatée.

Article 240 : Lorsque la réponse faite à la demande d'explications par le fonctionnaire n'est pas satisfaisante et que la sanction applicable est une sanction du deuxième degré, le ministre ou le président d'institution utilisateur, après avis du Comité de direction, prend la sanction appropriée dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle la faute commise ou présumée est constatée.

Article 241 : Le pouvoir d'instruction disciplinaire est distinct du pouvoir de sanction disciplinaire.

Le pouvoir d'instruction disciplinaire appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent.

Toute autorité investie du pouvoir d'instruction disciplinaire a l'obligation d'ouvrir immédiatement l'action disciplinaire dès que la faute commise ou présumée est constatée.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire a, de même, l'obligation de sanctionner la faute établie.

Toute autorité qui constate la carence à cet égard d'une autorité disciplinaire qui lui est subordonnée, a le devoir de prescrire à cette dernière l'ouverture immédiate de l'action disciplinaire.

Article 242 : L'autorité investie du pouvoir disciplinaire qui propose une sanction disciplinaire doit se référer expressément à l'obligation professionnelle violée ; elle est tenue, en outre, de circonstancier la faute, de confirmer son imputabilité au fonctionnaire en cause et de motiver le degré de sanction.

La date d'effet de la sanction est la date de demande d'explication ou à défaut la date de la commission des faits.

Article 243 : Sont considérées comme fautes graves les infractions ci-après :

- 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 du fonctionnaire ;
- les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'administration ;
- la violation du secret professionnel ;
- 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 ;
- 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 ;

En cas de suspension des fonctions pour refus de rejoindre le poste assigné, pour abandon de poste et/ou détournement de deniers publics, le fonctionnaire perd tout droit au traitement.

Article 244 : En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par le ministre utilisateur.

La décision prononçant la suspension d'un fonctionnaire doit préciser si l'intéressé conserve pendant le temps où il est suspendu le bénéfice de son traitement ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subie et qui ne peut être supérieure à la moitié. En tout état de cause, il continue de percevoir la totalité des prestations familiales.

Le Conseil national de discipline est saisi de l'affaire sans délai et, sous peine de dessaisissement, doit se prononcer dans un délai d'un (01) mois. Ce délai est porté à trois (03) mois en cas d'enquête.

La situation du fonctionnaire suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de trois (03) mois, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de trois (03) mois, l'intéressé reprend service ipso facto et perçoit à nouveau l'intégralité de son traitement.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme, d'un déplacement d'office ou d'une radiation du tableau d'avancement ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa 4 du présent article, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées éventuellement sur son traitement.

Article 245 : Lorsqu'un fonctionnaire fait l'objet de poursuite devant un tribunal répressif, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à ce que la décision du tribunal soit devenue définitive.

L'intéressé est obligatoirement suspendu de ses fonctions lorsqu'une mesure de détention préventive est intervenue à son encontre.

Lorsqu'une décision de liberté provisoire intervient en faveur d'un fonctionnaire, l'intéressé est autorisé à reprendre service.

Lorsqu'aucune décision de justice n'intervient jusqu'à un (01) an de la date de son départ à la retraite, le conseil de discipline examine sa situation en vue de lui permettre d'introduire son dossier de retraite.

Le délai de trois (03) mois fixé au quatrième alinéa de l'article 244 de la présente loi n'est pas applicable et la situation du fonctionnaire n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive. Toutefois, l'intéressé conserve jusqu'au règlement définitif de sa situation administrative le bénéfice de la totalité des prestations familiales.

Un décret pris en Conseil des ministres détermine les modalités d'attribution et de liquidation des droits à pension et à prestations familiales de l'intéressé en cas de condamnation avec perte des droits civiques.

Article 246 : La procédure disciplinaire est engagée par une demande d'explication écrite adressée au fonctionnaire par le supérieur hiérarchique immédiat.

Lorsqu'il doit être procédé à la consultation du Conseil national de discipline, celui-ci est saisi, sur un rapport du ministre dont dépend l'intéressé, par le ministre chargé de la fonction publique qui doit indiquer clairement les faits répréhensibles et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Article 247 : Le fonctionnaire incriminé a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire est engagée devant le Conseil national de discipline la communication intégrale de son dossier disciplinaire.

Il peut présenter devant le Conseil national de discipline des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix.

Si, régulièrement convoqué, il néglige, sans motif valable de se présenter ou de se faire représenter, le Conseil national de discipline délibère en son absence à la date prévue.

Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration.

Article 248 : Le Conseil national de discipline peut ordonner une enquête s'il ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés à l'intéressé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis.

Au vu des observations écrites produites devant lui ou, compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, le Conseil national de discipline émet un avis motivé sur les sanctions qui lui paraissent devoir justifier les faits reprochés à l'intéressé et transmet cet avis au ministre chargé de la fonction publique.

Si le ministre chargé de la fonction publique estime les sanctions proposées par le Conseil sans rapport avec la gravité des fautes commises, il peut demander un nouvel examen du dossier dans un délai d'un (01) mois ; auquel cas, un complément d'information doit être fourni au Conseil.

En tout état de cause, le délai de trois (03) mois prévu à l'article 244, alinéa 4 de la présente loi ne saurait être dépassé.

Article 249 : Les décisions de sanction sont versées au dossier individuel du fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du Conseil national de discipline et toutes pièces et documents annexes.

Article 250 : Le fonctionnaire frappé d'une peine disciplinaire et qui n'a pas été exclu de l'administration peut, à l'expiration des délais ci-dessous et à condition qu'il n'ait été l'objet d'aucune autre sanction dans l'intervalle de ces délais, introduire auprès du ministre dont il relève, une demande de réhabilitation administrative tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans son dossier.

Ces délais sont :

- deux (02) ans pour l'avertissement écrit;
- trois (03) ans pour le blâme ;
- cinq (05) ans pour les autres sanctions, à l'exception de la révocation.

Si par son comportement général, l'intéressé a donné satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande.

Il est statué sur son cas, après avis respectif du Comité de direction, de la Commission administrative paritaire ou du Conseil national de discipline, lorsque l'une de ces instances a concouru à la prise de la sanction.

Le dossier du fonctionnaire doit alors être reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du Conseil national de discipline.

La réhabilitation ne donne lieu ni à une reconstitution de carrière, ni à un rappel de traitement.

Article 251 : Le fonctionnaire révoqué ne peut être à nouveau recruté dans l'administration.

SECTION V DES RECOMPENSES

Article 252 : Les récompenses qui peuvent être décernées aux fonctionnaires de l'Etat sont celles prévues au chapitre 6 du titre 2 de la première partie de la présente loi.

CHAPITRE IV DE LA CESSATION DE SERVICE

SECTION I DE LA CESSATION TEMPORAIRE INJUSTIFIEE DE SERVICE

Article 253 : La cessation temporaire de service est la situation du fonctionnaire qui est en absence irrégulière ou en détention pour une infraction de droit commun.

Article 254 : L'absence irrégulière est constatée par le ministre de tutelle qui en informe, sans délai, le ministre chargé de la fonction publique et le ministre chargé des finances.

Ce constat intervient lorsque le fonctionnaire ne s'est plus présenté, sans autorisation préalable, à son poste de travail ou n'a pas rejoint son nouveau poste d'affectation.

L'absence irrégulière est considérée comme un abandon de poste après un délai de soixante (60) jours.

Article 255 : Nonobstant les conditions fixées à l'article 254 ci-dessus, la démission est constatée d'office à l'encontre du fonctionnaire si dans un délai de soixante (60) jours et après mise en demeure, par exploit d'huissier, celui-ci refuse de rejoindre son poste. L'intéressé sera rayé des cadres, après avis du Conseil national de discipline.

Ces dispositions sont également applicables en cas d'abandon de poste. A cet effet, la demande d'explication n'est plus requise.

Dans chaque administration, des mesures sont prises en vue d'assurer, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service et hormis le cas de sanction disciplinaire, la continuité des fonctionnaires dans leur affectation.

Article 256 : Le fonctionnaire en absence irrégulière est immédiatement traduit devant la commission administrative paritaire siégeant en matière de discipline.

Toutefois, la situation administrative du fonctionnaire en détention pour une infraction de droit commun n'est définitivement réglée que conformément à l'article 244 de la présente loi.

Article 257 : Pendant la durée de la détention, le fonctionnaire dont la cessation temporaire injustifiée de service a été constatée, perd son droit à la rémunération mais conserve le bénéfice de la totalité des allocations familiales.

Le fonctionnaire suspendu pour cas d'abandon de poste perd son droit aux allocations familiales prévu à l'article 244 de la présente loi.

SECTION II

DE LA CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

Article 258 : La cessation définitive des fonctions entraînant la perte de la qualité du fonctionnaire résulte :

- de la démission ;
- du licenciement ;
- de la révocation ;
- de l'admission à la retraite ;
- du décès.

Article 259 : La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de quitter le cadre de son administration ou service.

Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et cette acceptation la rend irrévocable.

Le fonctionnaire démissionnaire perd ses droits à pension mais bénéficie du remboursement des retenues pour pension opérées sur ses traitements.

Article 260 : La demande de démission formulée par le fonctionnaire doit être acceptée ou refusée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans un délai de quatre (04) mois.

La démission prend effet pour compter de la date fixée par l'acte d'acceptation ou en cas de silence de l'autorité compétente, quatre (04) mois à partir de la date de réception de la demande de démission.

Le fonctionnaire qui cesse ses fonctions malgré l'opposition de l'administration, avant l'acceptation expresse ou tacite de sa démission, ou avant la date fixée par l'autorité compétente est en situation d'abandon de poste et traité comme tel.

L'acceptation de la démission ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire, en raison des faits qui n'auraient été révélés à l'administration qu'après cette acceptation.

Article 261 : Le licenciement peut être prononcé pour l'un des motifs suivants :

- 1- perte de la nationalité béninoise ou des droits civiques ;
- 2- inaptitude physique ou mentale ;
- 3- refus de rejoindre le poste assigné lors d'une réintégration après une période de disponibilité ;
- 4- suppression d'emploi, en vertu d'une loi de dégageant des cadres prévoyant notamment les conditions de préavis et l'indemnisation des intéressés ;

5- perte de confiance pour comportement indélicat ou de nature à ternir l'image de marque de l'administration ou pour des faits constitutifs de faute pénale ayant entraîné sa détention pendant plus de trois (03) mois.

Article 262 : Le licenciement pour perte de la citoyenneté ou des droits civiques est prononcé par arrêté de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le licenciement pour inaptitude physique ou mentale est prononcé lorsque le fonctionnaire ayant bénéficié de ses droits au congé de maladie, de convalescence ou de longue durée n'est pas reconnu par le Conseil de santé apte à reprendre son service à l'issue de la dernière période de disponibilité à laquelle il peut prétendre en application de l'article 191 de la présente loi.

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique ou mentale perçoit, dès notification de la décision de licenciement, une indemnité égale à trois (03) mois de salaire calculée sur la base des derniers émoluments perçus.

Les dispositions de la loi portant code des pensions civiles et militaires de retraite règlent le cas du fonctionnaire devenu invalide suite à l'exercice de ses fonctions.

Le licenciement pour refus de rejoindre le poste assigné lors d'une réintégration après une période de disponibilité est prononcé après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire par les articles 244 et suivants de la présente loi.

Dans les différentes hypothèses prévues à l'article 261 de la présente loi, l'admission à la retraite se substitue au licenciement si le fonctionnaire a droit à une pension.

Article 263 : Le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonction au-delà de la limite d'âge de sa catégorie. Il est alors admis à la retraite.

Le droit à pension pour les fonctionnaires régis par la présente loi est acquis lorsque se trouve remplie à la cessation de l'activité la condition de :

- soixante-cinq (65) ans d'âge pour les professeurs titulaires, les maîtres de conférences, les directeurs de recherche et les maîtres de recherche inscrits sur les listes d'aptitude du CAMES ;
- soixante-trois (63) ans d'âge pour les maîtres-assistants et les chargés de recherche inscrits sur les listes d'aptitude du CAMES ;
- soixante-deux (62) ans d'âge pour les assistants des universités, les professeurs et professeurs-assistants des corps autonomes ;
- soixante (60) ans d'âge pour les fonctionnaires de la catégorie A ;
- cinquante-huit (58) ans d'âge pour les fonctionnaires de la catégorie B ;
- cinquante-cinq (55) ans d'âge pour les fonctionnaires des catégories C et D.

Toutefois, le fonctionnaire justifiant de cinquante cinq (55) ans d'âge au moins peut demander à être admis à la retraite. Dans ce cas, la jouissance est immédiate.

Les personnels des corps de l'enseignement supérieur des universités nationales du Bénin et les personnels des corps de la recherche scientifique du Bénin âgés de soixante (60) ans au moins peuvent, sur leur demande, faire valoir leur droit à une pension normale de retraite. Dans ce cas, la jouissance est immédiate.

Article 264 : L'agent de la fonction publique qui cesse définitivement d'exercer ses fonctions peut se voir conférer l'honorariat, soit dans son grade, soit dans le grade immédiatement supérieur.

L'agent de la fonction publique, révoqué ou licencié en vertu de l'article 261 de la présente loi est privé du bénéfice de l'honorariat.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par un décret pris en Conseil des ministres sur proposition des ministres en charge de la fonction publique et des finances.

Article 265 : Un décret définit les activités privées qu'en raison de leur nature, un fonctionnaire qui a cessé définitivement d'exercer ses fonctions ou qui a été mis en disponibilité, ne peut exercer.

En cas de violation de l'interdiction édictée par l'alinéa premier ci-dessus, l'agent retraité peut faire l'objet de retenue sur pension et éventuellement être déchu de ses droits à pension, après avis du Comité consultatif paritaire de la fonction publique.

Le cumul d'une pension et d'un traitement public fait l'objet d'un décret pris en Conseil des ministres.

Article 266 : Sont soumis à l'interdiction édictée par l'article 265 de la présente loi, les emplois de direction, d'administration, de conseil juridique ou fiscal dans les entreprises financières, commerciales, industrielles ou agricoles en rapport direct ou indirect avec les anciennes fonctions du fonctionnaire.

L'interdiction faite au fonctionnaire d'avoir par lui-même ou par personnes interposées, sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise soumise au contrôle de son administration ou service, des intérêts de nature à compromettre son indépendance, s'applique également au fonctionnaire ayant cessé définitivement ses fonctions ou mis en disponibilité.

En cas de violation de cette interdiction, les sanctions prévues au 2^{ème} alinéa de l'article 265 de la présente loi sont également applicables.

Les interdictions édictées par le présent article cessent d'avoir effet après un délai de cinq (05) années suivant la date de cessation définitive des fonctions ou de mise en disponibilité.

TITRE II

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE L'ETAT

CHAPITRE PREMIER DU CHAMP D'APPLICATION

Article 267 : Les dispositions du présent titre sont applicables aux agents contractuels de droit public de l'Etat tels que définis à l'article 7 de la présente loi.

Le recrutement des agents visés à l'alinéa 1 ci-dessus est constaté par un contrat écrit.

Article 268 : Les conditions dans lesquelles l'Etat peut recourir à l'emploi d'agents contractuels de droit public sont fixées par un décret portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public de l'Etat.

Article 269 : Les agents contractuels de l'Etat ne peuvent se prévaloir pendant la durée de leur contrat de la qualité de fonctionnaire 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, les textes qui l'ont modifié et ses règlements d'application.

CHAPITRE II DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 270 : Les emplois susceptibles d'être occupés par les agents contractuels de droit public de l'Etat sont répartis, en raison des niveaux de recrutement ou de qualification, en quatre (04) catégories ci-après :

- contractuels de la catégorie A (CA) : agents de prestations intellectuelles, de recherche, de supervision et de contrôle ;
- contractuels de la catégorie B (CB) : agents d'application ;
- contractuels de la catégorie C (CC) : agents d'encadrement ;
- contractuels de la catégorie D (CD) : agents d'exécution.

Article 271 : Les catégories sont subdivisées chacune en échelle.

Les échelles sont réparties à raison de trois (03) par catégories.

Un décret pris en Conseil des ministres définit les modalités d'accès à chaque catégorie.

Article 272 : La première catégorie comprend les emplois correspondant aux fonctions d'enseignement et de recherche, dans les universités, les instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherche et autres centres de niveaux équivalents.

Article 273 : La première catégorie comprend les emplois de prestation intellectuelle et de recherche, de conception, de direction ou de contrôle pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du doctorat de troisième cycle, du doctorat de médecine, 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 professionnelle, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 274 : La première catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public de l'Etat titulaires :

- échelle A : du doctorat d'Etat, du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, diplôme d'ingénieur, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;

- échelle B : diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;

- échelle C : diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 275 : La deuxième catégorie 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 technicien supérieur (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du BEPC avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 276 : La deuxième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public de l'Etat titulaires :

- échelle A : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;

- échelle B : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un an de formation ou équivalent ;

- échelle C : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 277 : La troisième catégorie comprend les emplois 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'études du premier cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les établissements agréés formant sur la base du certificat d'études primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 278 : La troisième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public de l'Etat titulaires :

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

- échelle B : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;

- échelle C : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 279 : 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 après une (1) ou deux (2) années de formation professionnelle, au permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

Article 280 : La catégorie D regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

- échelle 1 : du CEP plus un diplôme de qualification professionnelle après deux (02) ans de formation ou équivalent ; permis de catégorie D ;

- échelle 2 : du CEP plus un diplôme de qualification professionnelle après un (1) an de formation ou équivalent ; permis de conduire catégorie C ;

- échelle 3 : du permis de conduire catégorie B ou équivalent.

CHAPITRE III DE LA CARRIERE

SECTION I DU RECRUTEMENT

Article 281 : Les postes à pourvoir en agents contractuels de droit public 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 282 : Le recrutement des agents contractuels de droit public de l'Etat s'effectue sur poste.

Il peut, exceptionnellement, se faire sans spécification préalable du poste d'affectation.

Article 283 : Les personnes appelées à occuper les emplois d'agents contractuels visés par la présente loi 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.

Toute procédure de recrutement doit respecter le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics.

Article 284 : Les diplômes obtenus en cours de carrière par les agents contractuels de l'Etat ne sont pris en compte que lors de nouveaux recrutements dans la fonction publique.

SECTION II

DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 285 : La cessation définitive des fonctions entraînant la perte de la qualité d'agent contractuel de droit public de l'Etat résulte :

- de l'arrivée à terme du contrat de travail ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la démission ;
- de l'admission à la retraite ;
- du décès de l'agent contractuel.

Les modalités d'application des dispositions ci-dessus sont définies par le décret portant cadre de gestion des emplois des agents contractuels de droit public de l'Etat.

CHAPITRE IV

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SECTION I

DES POSITIONS

Article 286 : Les positions des agents contractuels de droit public de l'Etat sont l'activité et le détachement.

Article 287 : Le détachement de l'agent contractuel de droit public de l'Etat peut se faire dans les conditions ci-après :

- d'office, après avis de l'intéressé;
- sur demande de l'intéressé pour servir soit dans une organisation internationale, soit dans une structure publique.

SECTION II

DES CONGES, DES AUTORISATIONS SPECIALES ET DES PERMISSIONS D'ABSENCE

Article 288 : Les modalités de jouissance des congés, des autorisations spéciales et des permissions d'absence par les agents contractuels de droit public

sont définies par le décret portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public de l'Etat.

CHAPITRE V

DES OBLIGATIONS ET DES DROITS DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ETAT

Article 289 : Les obligations et droits des agents contractuels de droit public de l'Etat sont ceux prévus au chapitre 2 du titre 2 de la première partie de la présente loi.

Toutefois, le décret portant cadre de gestion des emplois des agents contractuels de droit public de l'Etat détermine les obligations spécifiques applicables aux agents contractuels de droit public de l'Etat.

CHAPITRE VI

DE LA REMUNERATION ET DES AVANTAGES SOCIAUX

Article 290 : A conditions égales de qualification professionnelle et de travail, le salaire est égal pour les agents contractuels de droit public de l'Etat quels que soient leur âge, leur confession, leur origine, leur sexe et leur statut, dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 291 : La rémunération de l'agent contractuel de droit public 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 292 : Les salaires catégoriels applicables aux agents contractuels de droit public de l'Etat sont fixés en fonction des catégories et échelles prévues aux articles 272 à 280 de la présente loi par décret pris en Conseil des ministres.

Article 293 : Les salaires des agents contractuels de droit public de l'Etat font l'objet d'une augmentation par période de deux (02) ans.

Cette augmentation est subordonnée à une évaluation satisfaisante et correspondante à une note moyenne de treize (13) sur vingt (20) sur la période des deux (02) ans. Elle est constatée par un avenant au contrat de travail.

Un décret pris en Conseil des ministres fixera la grille des salaires applicable aux agents contractuels de droit public de l'Etat.

Article 294 : Les agents contractuels de droit public de l'Etat bénéficient de revalorisation de traitement en cas de mesures nationales d'augmentation prises en faveur des fonctionnaires.

Article 295 : Le régime de sécurité sociale de l'agent contractuel de droit public de l'Etat est déterminé par décret pris en Conseil des ministres.

Article 296 : Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par l'agent contractuel de droit public de l'Etat, y compris les indemnités et primes.

Article 297 : L'agent contractuel de droit public de l'Etat bénéficie des accessoires du salaire et avantages à caractère pécuniaire dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que le fonctionnaire du secteur concerné.

Article 298 : Les modalités de rémunération des agents contractuels de droit public de l'Etat sont précisées dans le contrat de travail lors de sa conclusion.

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

Article 299 : Les primes et/ou indemnités des agents contractuels de droit public de l'Etat font l'objet de revalorisation, en cas de mesures nationales d'augmentation touchant lesdites primes et/ou indemnités applicables aux fonctionnaires.

Article 300 : L'agent contractuel de droit public 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 le fonctionnaire d'Etat du secteur d'activité concerné.

Article 301 : En cas de décès de l'agent contractuel de droit public de l'Etat, le salaire de présence et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

Les sommes dues ne peuvent être versées aux ayants droit que sur présentation de l'ordonnance du président du tribunal de première instance ayant désigné le ou les liquidateurs des biens du défunt.

CHAPITRE VII

DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

Article 302 : Les modalités d'évaluation et de notation des agents contractuels de droit public de l'Etat sont fixées par le décret portant cadre de gestion des emplois des agents contractuels de droit public de l'Etat.

CHAPITRE VIII

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 303 : Les agents contractuels de droit public de l'Etat peuvent bénéficier de stage de recyclage, de perfectionnement et de formation professionnelle.

Le décret portant cadre de gestion des emplois des agents contractuels de droit public de l'Etat définit les modalités de mise en œuvre de l'alinéa 1^{er} ci-dessus.

CHAPITRE IX

DES RECOMPENSES

Article 304 : Les récompenses dont peuvent bénéficier, les agents contractuels de droit public de l'Etat sont celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

CHAPITRE X

DE LA DISCIPLINE

Article 305 : Aucun agent contractuel de droit public de l'Etat ne peut s'absenter sans l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique, sauf cas de force majeure.

L'agent contractuel de droit public 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 306 : Tout manquement, qu'il s'agisse d'un manquement à la discipline, d'une infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'une inobservation des règles 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 celle-ci.

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

Article 307 : Les sanctions qui peuvent être infligées à l'agent contractuel de droit public 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 grave ;

5- la rupture du contrat pour perte de confiance résultant de comportement indélicat, ou de nature à ternir l'image de marque de l'administration, ou pour des faits constitutifs de faute pénale ayant entraîné sa détention pour plus de trois (03) mois.

Article 308 : Le régime disciplinaire applicable à l'agent contractuel de droit public de l'Etat est fixé par le décret portant cadre de gestion des emplois des agents contractuels de droit public de l'Etat.

TROISIEME PARTIE

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

TITRE PREMIER

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

CHAPITRE PREMIER

DU CHAMP D'APPLICATION ET DE LA STRUCTURE DES PERSONNELS

SECTION I

DU CHAMP D'APPLICATION

Article 309 : Les dispositions ci-dessous s'appliquent au personnel nommé dans un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'administration des collectivités territoriales décentralisées.

Elles ne s'appliquent ni aux membres élus des organes délibérants, ni au personnel contractuel ou occasionnel ni aux fonctionnaires mis à disposition des mairies.

Article 310 : Le fonctionnaire territorial est, vis-à-vis de l'administration communale, dans une situation statutaire et réglementaire.

SECTION II

DE LA STRUCTURE DES PERSONNELS

Article 311 : L'ensemble des fonctionnaires territoriaux soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades constitue un corps.

L'ensemble des corps nécessitant une qualification professionnelle de même nature et entre lesquels sont aménagées des possibilités d'intégration, constitue un cadre.

Chaque corps comprend plusieurs grades.

Le grade définit la position du bénéficiaire dans la hiérarchie de son corps et lui confère vocation à occuper un emploi d'une qualification déterminée.

Chaque grade comprend des échelons.

Article 312 : Les différents corps des fonctionnaires territoriaux sont regroupés en quatre catégories compte tenu du niveau de qualification professionnelle requis pour y accéder.

Les catégories sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D à savoir :

- catégorie A : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions de direction, de conception ou de contrôle ;
- catégorie B : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'élaboration et d'application à un haut niveau ;
- catégorie C : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution spécialisées ;
- catégorie D : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution courante.

Article 313 : La catégorie A regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires des collectivités locales titulaires :

- échelle 1 : du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, diplôme d'ingénieur, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;
- échelle 2 : du diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;
- échelle 3 : du diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 314 : 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 technicien supérieur (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du brevet d'études du premier cycle (BEPC) avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 315 : La catégorie B regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires des collectivités locales titulaires :

- échelle 1 : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;

- échelle 2 : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (01) an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 316 : La catégorie C comprend les emplois 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'études du premier cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les établissements agréés formant sur la base du certificat d'études primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 317 : La catégorie C regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires des collectivités locales titulaires :

- échelle 1 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (2) ans de formation ou équivalent ;
- échelle 2 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (3) ans de formation ou équivalent.

Article 318 : 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 après une (1) ou deux (2) années de formation professionnelle, au permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

Article 319 : La catégorie D regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

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

Article 320 : La structure interne des corps des fonctionnaires territoriaux est la même que celle prévue pour les fonctionnaires de l'Etat.

CHAPITRE II

DU RECRUTEMENT

Article 321 : Les conditions générales d'accès aux emplois publics des collectivités locales sont celles prévues au chapitre premier du titre 2 de la première partie de la présente loi.

Article 322 : Les recrutements s'effectuent par voie de concours ou toute autre procédure prévue à l'article 323 de la présente loi.

Article 323 : Les fonctionnaires des collectivités locales sont recrutés :

1 - Par concours direct, sur titre ou après un test :

a) par concours direct lorsque les candidats justifient des qualifications professionnelles requises et que leur nombre est supérieur au nombre de places disponibles.

b) sur titre, lorsque le nombre de candidats justifiant des qualifications professionnelles requises est inférieur ou égal au nombre de places disponibles ; toutefois, l'administration se réserve le droit de soumettre les candidats concernés à un test de contrôle d'aptitude avant leur recrutement.

2- Par concours externes parmi les candidats remplissant les conditions de diplômes d'enseignement général exigés en vue de la formation pour la catégorie d'accès, lorsqu'il n'y a pas de titulaires de diplômes professionnels de la spécialité pour laquelle le recrutement est demandé.

Les lauréats desdits concours sont astreints à une formation dans les établissements agréés pour la formation professionnelle exigée.

L'âge limite d'entrée dans ces écoles de formation doit être fixé de telle manière que, compte tenu du cycle d'étude, les élèves qui y sont admis soient, à leur sortie, dans la limite d'âge de recrutement dans la fonction publique prévue à l'article 12 de la présente loi.

3- Par concours internes, suivant l'une des possibilités ci-après :

a) possibilité offerte aux fonctionnaires des collectivités locales en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et remplissant les conditions de diplôme requis en vue de la formation requise pour la catégorie d'accès.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours externe de recrutement dans le corps concerné.

Ils sont, par ailleurs, en cas de succès, soumis aux mêmes exigences de formation professionnelle que les lauréats issus du concours externe mentionné ci-dessus.

b) possibilité offerte aux fonctionnaires des collectivités locales en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et justifiant de la

qualification professionnelle requise pour le recrutement par voie de concours direct ou sur titre dans un corps.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours direct de recrutement mentionné ci-dessus.

Article 324 : Les emplois à pourvoir sont déterminés, chaque année, par chaque commune en fonction des emplois organiquement prévus et autorisés par le vote du budget de chaque commune.

Article 325 : Il est ouvert au nom du fonctionnaire territorial, lors de son recrutement, un dossier individuel en double exemplaire l'un adressé à la mairie dont il relève et tenu au niveau de celle-ci et l'autre au niveau de l'organe intercommunal de gestion des personnels des collectivités territoriales.

Le dossier individuel est ouvert pour toute la carrière de l'agent et reçoit :

- à sa création, le dossier de recrutement fourni par l'agent ;
- tous les actes d'administration de la carrière de l'agent notamment :
 - l'acte d'engagement ou de nomination ou le contrat de travail ;
 - les actes d'avancement et de promotion, les avenants au contrat de travail ;
 - les actes portant sanction à l'encontre de l'agent ;
 - les actes portant récompenses au profit de ce dernier ;
 - les actes portant changement de position au profit de l'agent ;
 - les bulletins de notes.

Le dossier individuel tenu au niveau de la mairie de tutelle reçoit également les actes de gestion de la carrière de l'agent tels que les titres de congé, les actes portant affectation, les autorisations d'absence.

CHAPITRE III

DE LA TITULARISATION

Article 326 : Les agents recrutés par voie de concours ou sur titre sont nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires dans le corps correspondant à l'emploi de recrutement.

Ils ne peuvent être titularisés dans l'un des grades de ces corps que s'ils ont satisfait aux exigences du stage probatoire.

Article 327 : Les modalités d'organisation du stage et le régime des fonctionnaires stagiaires territoriaux sont ceux prévus pour les fonctionnaires de l'Etat.

Article 328 : La titularisation et le classement indiciaire du fonctionnaire territorial recruté s'effectuent dans les mêmes conditions que le fonctionnaire de l'Etat, sous réserve de dispositions particulières prévues par la présente loi.

Article 329 : Les fonctionnaires de l'Etat peuvent sur leur demande, être détachés dans les services des collectivités locales. Ils ne sont pas soumis au stage probatoire.

CHAPITRE IV

DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DES CARRIERES DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

SECTION I

DES DROITS ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

Article 330 : Les droits et obligations du fonctionnaire territorial sont les mêmes que ceux des agents de la fonction publique et prévus par la présente loi.

SECTION II

DES POSITIONS

Article 331 : Les différentes positions des fonctionnaires des collectivités territoriales sont celles applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

SECTION III

EVALUATION, NOTATION ET AVANCEMENT

Article 332 : Les dispositions générales relatives à l'évaluation, à la notation et à l'avancement, applicables aux fonctionnaires de l'Etat s'appliquent aux fonctionnaires territoriaux.

Le maire de la commune est l'autorité investie du pouvoir de notation.

Les conditions générales d'évaluation et de notation ainsi que les divers éléments à prendre en compte pour l'appréciation du travail et du comportement du fonctionnaire territorial sont fixés par décret pris en Conseil des ministres sur proposition des ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique.

SECTION IV

DE LA REMUNERATION

Article 333 : La rémunération des fonctionnaires territoriaux comporte le traitement, les prestations familiales et, le cas échéant, les primes et indemnités.

En outre, des avantages à caractère social, en espèce ou en nature, peuvent être accordés à l'ensemble ou à certaines catégories desdits fonctionnaires.

Article 334 : Le régime de rémunération des fonctionnaires territoriaux est le même que celui des fonctionnaires de l'Etat.

Toutefois, les taux des primes et indemnités alloués aux fonctionnaires des collectivités territoriales sont fixés par décision de l'organe délibérant de chaque collectivité.

Article 335 : Les fonctionnaires territoriaux sont affiliés à un régime de sécurité sociale.

SECTION V

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA VALORISATION DES ACQUIS DE LA COMPETENCE

SOUS-SECTION 1

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 336 : Tout fonctionnaire territorial a le droit et le devoir au cours de sa carrière, d'améliorer et de compléter sa formation professionnelle, soit par la voie du perfectionnement, soit par la voie de la formation en cours d'emploi, soit par la voie de la spécialisation.

La formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux a pour objet de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions de compétences et d'efficacité pour satisfaire les besoins de l'administration et des usagers.

La mise en formation doit obligatoirement tenir compte des besoins réels des administrations ou services contenus dans le plan de formation.

Article 337 : Les conditions à remplir par les fonctionnaires des collectivités territoriales ainsi que les modalités d'organisation des formations professionnelles sont fixées par décret pris en Conseil des ministres sur proposition des ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique.

SOUS-SECTION 2

DE LA VALORISATION DES ACQUIS DE LA COMPETENCE

Article 338 : La valorisation des acquis des fonctionnaires se fait par concours professionnel ou par examen professionnel.

Article 339 : Les concours professionnels sont organisés en vue de la promotion d'une catégorie inférieure à une catégorie immédiatement supérieure.

Pour faire acte de candidature, les fonctionnaires doivent avoir effectué au moins cinq (05) années de service dans un emploi du corps s'ils sont à l'échelle 3 de leur catégorie, quatre (4) années de service effectif s'ils sont à l'échelle 2 de leur catégorie, trois (3) années de service effectif s'ils sont à l'échelle 1 de leur catégorie.

Les statuts particuliers déterminent les conditions de formation dont doivent justifier les candidats ou les lauréats aux concours professionnels des différents corps.

Article 340 : La périodicité, les conditions d'organisation des concours et examens professionnels, ainsi que les reclassements sont définis par décret pris en Conseil des ministres sur proposition des ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique.

SECTION VI

DES CONGES

Article 341 : Les congés dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux sont ceux prévus au profit des fonctionnaires de l'Etat.

SECTION VII

DES RECOMPENSES

Article 342 : Les récompenses dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux sont celles prévues au profit des fonctionnaires de l'Etat.

En outre, le fonctionnaire territorial de grade hors classe de la catégorie A, échelle 1, qui est admis à la retraite, peut se voir conférer l'honorariat qui est une dignité en raison de son expertise avérée, et de ses prouesses exceptionnelles ayant impacté positivement l'administration publique.

L'agent doit avoir exercé ses fonctions dans l'honneur et la probité.

L'honorariat n'est pas accordé à l'agent de la fonction publique, révoqué ou licencié.

L'honorariat peut être retiré dans les mêmes formes d'octroi.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par un décret pris en Conseil des ministres sur proposition des ministres en charge de la fonction publique, de la décentralisation et des finances.

SECTION VIII

DE LA DISCIPLINE

SOUS-SECTION 1

LISTE ET CONTENU DES SANCTIONS

A) LISTE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 343 : Sans préjudice de l'application, le cas échéant, de la loi pénale, la faute professionnelle ou extra-professionnelle peut entraîner des sanctions disciplinaires à l'encontre du fonctionnaire territorial.

Article 344 : Les sanctions disciplinaires sont :

1- Sanctions du premier degré

- l'avertissement ;
- le blâme avec ou sans inscription au dossier.

2- Sanctions du deuxième degré

- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours ;
- le déplacement d'office ;
- le blocage d'avancement d'échelon pour une (01) année ;
- la radiation du tableau d'avancement ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder trois (03) mois ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la rétrogradation ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation sans suspension des droits à pension ;
- la révocation avec perte des droits à pension.

L'exclusion temporaire de fonction entraîne la perte de toute rémunération à l'exception des allocations familiales.

B) CONTENU DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 345 : Le contenu des sanctions ainsi que les fautes disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux sont les mêmes que ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

SOUS-SECTION 2

DES REGLES GENERALES DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Article 346 : Le pouvoir disciplinaire appartient :

- aux directeurs de services municipaux dans les communes à statut particulier et au Secrétaire général de la mairie dans les communes ordinaires, pour les sanctions du 1^{er} degré ;
- au maire pour les sanctions du second degré.

Article 347 : Les sanctions du premier degré sont prononcées, après demande d'explication adressée au fonctionnaire territorial mis en cause et après avis du comité de direction.

Les sanctions du second degré sont prononcées, après demande d'explication adressée au fonctionnaire territorial mis en cause, par le supérieur hiérarchique direct, communication à l'agent de son dossier disciplinaire et consultation de la commission administrative paritaire communale siégeant en matière disciplinaire.

La décision de sanction doit être motivée.

Article 348 : En cas de faute grave commise par un fonctionnaire territorial, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par le maire.

Le fonctionnaire territorial suspendu continue de percevoir la totalité des prestations familiales.

La commission administrative paritaire communale siégeant en matière disciplinaire est saisie de l'affaire, immédiatement et doit se prononcer dans un délai d'un (01) mois. Ce délai est porté à trois (03) mois en cas d'enquête.

La situation du fonctionnaire territorial suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de trois (03) mois, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de trois (03) mois, l'intéressé reprend service ipso facto et perçoit, à nouveau, l'intégralité de son traitement.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme, d'un déplacement d'office ou d'une radiation du tableau d'avancement ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa 3 ci-dessus, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées éventuellement sur son traitement.

Article 349 : Lorsqu'un fonctionnaire territorial fait l'objet de poursuite pénale, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à ce que la décision de la juridiction soit devenue définitive.

L'intéressé est obligatoirement suspendu de ses fonctions lorsqu'une mesure de détention préventive est intervenue à son encontre.

Les dispositions des alinéas 3 et 4 de l'article 245 de la présente loi sont applicables au fonctionnaire territorial poursuivi devant les juridictions.

Le délai de trois (03) mois fixé à l'avant dernier alinéa de l'article 348 n'est pas applicable et la situation de l'agent n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive. Toutefois, l'intéressé conserve jusqu'au règlement définitif de sa situation administrative, le bénéfice de la totalité des prestations familiales.

Article 350 : La procédure disciplinaire est engagée par une demande d'explication écrite adressée au fonctionnaire territorial.

Lorsqu'il doit être procédé à la consultation de la commission administrative paritaire communale, celle-ci est saisie, sur un rapport du supérieur hiérarchique qui doit indiquer clairement les faits répréhensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Article 351 : Le fonctionnaire territorial incriminé a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire est engagée devant le conseil de discipline, la communication intégrale de son dossier disciplinaire et de tous les documents annexes.

Il peut présenter devant la commission des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix.

Si, régulièrement convoqué, il néglige sans motif valable de se présenter ou de se faire représenter, la commission administrative paritaire communale délibère en son absence à la date prévue.

Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration communale.

Article 352 : La commission administrative paritaire peut ordonner une enquête si elle ne s'estime pas suffisamment éclairée sur les faits reprochés à l'intéressé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis.

Au vu des observations écrites produites devant lui ou, compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, la commission administrative paritaire émet un avis motivé sur les sanctions que lui paraissent devoir justifier les faits reprochés à l'intéressé et transmet cet avis au maire.

Si le maire estime les sanctions proposées par le conseil sans rapport avec la gravité des fautes commises, il peut demander un nouvel examen du dossier dans un délai d'un mois (01) mois, auquel cas un complément d'information doit être fourni au conseil.

En tout état de cause, le délai de trois (03) mois prévu à l'article 348 3^{ème} alinéa de la présente loi ne saurait être dépassé.

Article 353 : Les décisions de sanction sont versées au dossier individuel du fonctionnaire territorial ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du conseil de discipline et toutes pièces annexes.

Article 354 : Le fonctionnaire territorial frappé d'une peine disciplinaire et qui n'a pas été exclu de l'administration communale peut, à l'expiration des délais ci-dessous et à condition qu'il n'ait été l'objet d'aucune autre sanction dans l'intervalle de ces délais, introduire auprès du maire de la commune, une demande de réhabilitation administrative tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans son dossier.

Ces délais sont :

- deux (02) ans pour l'avertissement écrit ;
- deux (02) ans pour le blâme ;
- cinq (05) ans pour les autres sanctions à l'exception de la révocation.

Si par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il doit être fait droit à sa demande.

Il est statué sur son cas après avis du comité de direction ou après avis du conseil de discipline lorsque ce dernier a concouru à la prise de la sanction.

Le dossier du fonctionnaire territorial doit alors être reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du conseil de discipline.

La réhabilitation ne donne lieu ni à une reconstitution de carrière, ni à un rappel de solde.

Article 355 : Le fonctionnaire territorial révoqué ne peut être à nouveau recruté dans l'administration.

CHAPITRE V DE LA CESSATION DE SERVICE

Article 356 : Les règles applicables en matière de cessation temporaire ou définitive de service aux fonctionnaires territoriaux sont les mêmes que celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

TITRE II

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DECENTRALISEES

CHAPITRE PREMIER

DU CHAMP D'APPLICATION ET DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

SECTION I

DU CHAMP D'APPLICATION

Article 357 : Les dispositions du présent titre sont applicables aux agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées.

Le recrutement des agents visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus est constaté par un contrat écrit.

Sont exclus du champ d'application de la présente loi :

- 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 communale ou municipale à laquelle ils sont affectés.

Article 358 : Les emplois à pourvoir par les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales sont déterminés chaque année par délibération de chaque conseil communal ou municipal.

Article 359 : Les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées ne peuvent se prévaloir pendant la durée de leur contrat de la qualité de fonctionnaires territoriaux 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 des collectivités territoriales décentralisées.

SECTION II

DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 360 : Les emplois susceptibles d'être occupés par les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées sont répartis, compte tenu des niveaux de qualification, en quatre (04) catégories ci-après :

- première catégorie : agents de supervision et de contrôle ;
- deuxième catégorie : agents d'application ;
- troisième catégorie : agents d'encadrement ;
- quatrième catégorie : agents d'exécution.

Article 361 : Les catégories comprennent, chacune, trois (03) échelles désignées par les lettres A, B et C.

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

Article 362 : La première catégorie comprend les emplois de conception, de direction ou de contrôle pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du doctorat de troisième cycle, du doctorat de médecine, 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 professionnelle, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 363 : La première catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public des collectivités locales titulaires :

- échelle A : du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, du diplôme d'ingénieur, du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;
- échelle B : du diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;
- échelle C : du diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 364 : La deuxième catégorie 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 technicien supérieur (BTS) ou du

baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du brevet d'études du premier cycle (BEPC) avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 365 : La deuxième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public des collectivités locales titulaires :

- échelle A : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;
- échelle B : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (01) an de formation ou équivalent ;
- échelle C : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 366 : La troisième catégorie comprend les emplois 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'études du premier cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les établissements agréés formant sur la base du certificat d'études primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 367 : La troisième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public des collectivités locales titulaires :

- échelle A : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (2) ans de formation ou équivalent ;
- échelle B : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;
- échelle C : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (3) ans de formation ou équivalent.

Article 368 : 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 après une (1) ou deux (2) années de formation professionnelle, au permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

Article 369 : La catégorie D regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

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

CHAPITRE II
DE LA CARRIERE
SECTION I
DU RECRUTEMENT

Article 370 : Les postes à pourvoir en agents contractuels de droit public des collectivités locales sont déterminés chaque année, par chaque commune, en fonction des emplois prévus par les cadres organiques et autorisés par le budget de chaque commune.

Article 371 : Le recrutement des agents contractuels de droit public des collectivités locales s'effectue sur poste.

Il peut exceptionnellement se faire sur la base d'une non spécification préalable du poste d'affectation.

Article 372 : Les personnes appelées à occuper les emplois d'agents contractuels de droit public des communes sont recrutées sur titre, par concours, sur test de sélection 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^{er} ci-dessus, les titulaires des diplômes d'enseignement général peuvent être appelés à occuper des emplois d'agents contractuels des collectivités territoriales décentralisées.

Article 373 : Les conditions générales à remplir par les candidats aux emplois de contractuels des collectivités territoriales décentralisées sont celles fixées à l'article 13 de la présente loi.

Article 374 : Après proclamation des résultats, l'organisme intercommunal met les lauréats à la disposition des communes.

Article 375 : Les agents mis à disposition doivent prendre service dans un délai de soixante (60) jours au maximum. Passé ce délai, ils sont considérés comme démissionnaires et remplacés après mise en demeure par lettre recommandée ou par exploit d'huissier.

Article 376 : La procédure de signature de contrat est engagée après la prise de service.

SECTION II

DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS, DE LA CONCLUSION ET DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 377 : La classification des emplois et les qualifications correspondantes, les conditions de conclusion et d'exécution du contrat, sont fixées par décret pris en Conseil des ministres et portant cadre de gestion des emplois des agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées.

CHAPITRE III

DE LA DISCIPLINE

Article 378 : Aucun agent contractuel de droit public des collectivités locales ne peut s'absenter sans l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique, sauf cas de force majeure.

L'agent contractuel de droit public des collectivités locales 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 379 : 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 règles 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 celle-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 et de la mesure dans laquelle la faute a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement du service.

Article 380 : Les sanctions qui peuvent être infligées à l'agent contractuel de droit public des collectivités locales 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 grave.

Article 381 : La procédure disciplinaire mise en œuvre contre l'agent contractuel de droit public des collectivités territoriales décentralisées est fixée par le décret portant cadre de gestion des emplois des agents contractuels de droit public des collectivités locales.

TITRE III

DES ORGANES DE GESTION DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article 382 : La gestion des personnels des collectivités territoriales décentralisées est assurée par un organisme créé dans chaque département conformément à la loi portant organisation des communes en République du Bénin.

Article 383 : Les attributions, l'organisation, le fonctionnement de l'organisme ainsi que les modalités d'exercice par celui-ci de ses attributions sont déterminées par décret pris en Conseil des ministres sur proposition conjointe du ministre en charge de la fonction publique et du ministre en charge de la décentralisation.

Article 384 : L'organisme chargé de la gestion des personnels des collectivités locales est compétent notamment pour les actes d'administration ci-dessous :

1- l'organisation des procédures de recrutement, des concours et examens professionnels, la formation et les mises à disposition ;

2- la confection et la mise en état, pour signature des actes par les maires, des dossiers :

- de nomination, de titularisation, des avancements d'échelon et de grade ;
- de reclassement ;
- de changement de corps ;
- de détachement ;
- de mise en disponibilité ;
- de mise à la retraite ;
- de révocation ;
- portant contrat de travail et de ses avenants ;
- portant fin du contrat de travail.

Article 385 : Il est créé auprès du ministre en charge des collectivités territoriales, un Comité consultatif de la fonction publique territoriale (CCFPT).

Le Comité consultatif de la fonction publique territoriale est compétent pour donner des avis et suggestions sur les problèmes spécifiques de la fonction publique territoriale.

Le Comité consultatif de la fonction publique territoriale est composé des maires des communes à statut particulier, de six (06) maires des communes ordinaires, de six (06) représentants des organisations syndicales les plus représentatives du personnel des collectivités territoriales décentralisées, de deux (2) représentants du ministre en charge des collectivités territoriales, d'un (01) représentant du ministre en charge de la fonction publique et d'un (01) représentant du ministre en charge des finances.

Il comprend en outre deux (02) experts en administration en charge des collectivités territoriales et ayant voix consultative, désignés par le ministre.

L'organisation et le fonctionnement du Comité consultatif de la fonction publique territoriale sont définis par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de la fonction publique et du ministre en charge de la décentralisation.

QUATRIEME PARTIE

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DIVERSES ET FINALES

TITRE I

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

CHAPITRE PREMIER

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

Article 386 : Les agents des différents corps existant à la date de promulgation de la présente loi, seront reversés dans les nouvelles catégories dans les conditions ci-après :

1- les fonctionnaires de l'Etat précédemment régis par la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat et appartenant aux catégories A, B, C et D seront reversés à concordance de grade et d'échelons dans les nouvelles catégories A, B, C et D.

2- les corps appartenant à la catégorie E à la date de la promulgation de la présente loi sont érigés en corps autonomes.

Article 387 : Les fonctionnaires ayant atteint le grade hors-classe à la date de promulgation de la présente loi bénéficient, tous les deux (02) ans, d'un avancement d'échelon à compter de la date de leur dernier avancement.

Ainsi, ils seront reversés et reclassés dans les nouvelles catégories à concordance de grade et d'échelons.

CHAPITRE II

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE L'ETAT

Article 388 : Les contrats de travail des agents contractuels de l'Etat en service à la date de promulgation de la présente loi sont repris conformément aux dispositions de la présente loi.

TITRE II

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CHAPITRE PREMIER

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX FONCTIONNAIRES DES COLLECTIVITES LOCALES

Article 389 : En attendant la mise en place de l'organe de gestion des personnels des collectivités territoriales décentralisées, l'Etat met en place une cellule technique placée sous la tutelle du ministère en charge de la décentralisation pour appuyer la gestion des personnels des collectivités locales.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la cellule sont fixés par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de la décentralisation.

Article 390 : Les statuts particuliers déterminent les catégories dans lesquelles seront reversés conformément aux dispositions de la présente loi, les personnels en service dans les collectivités territoriales décentralisées à la date de la promulgation de cette dernière.

Article 391 : La reconstitution de la carrière se fera dans les différents cas conformément aux dispositions du présent statut au vu du dossier des intéressés et compte tenu de leur ancienneté, avancement et promotion dans leurs anciennes situations.

CHAPITRE II

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES COLLECTIVITES LOCALES

Article 392 : Les agents contractuels régulièrement en service dans les communes à la date de promulgation de la présente loi bénéficient de nouveaux contrats sur la base des dispositions ci-dessus.

TITRE III

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Art.393 nouveau : (Loi n° 2018-35 du 05 Octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2015-18 du 1er septembre 2017 portant statut général de la fonction publique)

Tout agent faisant partie des personnels de la fonction publique peut être licencié ou révoqué. La violation ou l'inobservance des formalités préalables ainsi que des règles de procédure ne rend pas le licenciement ou la révocation abusif au fond.

Le cas échéant, la juridiction administrative accorde à l'agent public concerné une indemnité pour sanctionner l'inobservance de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux (02) mois de salaire brut. ·

L'indemnité n'est due qu'à compter d'un (01) an de travail effectif.

Art.394 nouveau : (Loi n° 2018-35 du 05 Octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2015-18 du 1er septembre 2017 portant statut général de la fonction publique)

Tout licenciement ou révocation abusif ouvre droit à une indemnisation.

Le montant de l'indemnité est fixé en fonction de la preuve des éléments qui justifient l'existence et l'étendue du préjudice. ·

Toutefois, le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois (03) mois de salaire brut ni excéder neuf (09) mois.

Art.395 nouveau : (Loi n° 2018-35 du 05 Octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2015-18 du 1er septembre 2017 portant statut général de la fonction publique)

Pour la fixation du montant, le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des douze (12) mois d'activité précédant la décision de licenciement ou de révocation du travailleur.

Article 396 : La présente loi qui prend effet pour compter de sa date de promulgation, sera publiée au Journal Officiel et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Cotonou le 05 octobre 2018

Le Président de la République, Chef de l'Etat,
Chef du gouvernement,
Patrice TALON