

UNION DES COMORES

Unité - Solidarité - Développement

ASSEMBLEE DE L'UNION DES COMORES

LOI N°08-_____/AU

Portant Statut du Personnel Parlementaire en Union des Comores

Conformément aux dispositions de l'Article 19 de la Constitution du 23 Décembre 2001 l'Assemblée de l'Union a délibéré et adopté la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Section I :

Définition et autorité compétente

Article Premier - La présente loi a pour objet Assemblée de définir les dispositions statutaires régissant le personnel parlementaire de l'Union conformément à l'article 3 de loi n°04-006/AU portant Statut général de la Fonction Publique de l'Union des Comores.

Article 2. - Aux termes du présent statut, est considéré comme personnel parlementaire, tout travailleur appelé à exercer son activité professionnelle dans l'un des services relevant de l'Assemblée de l'Union des Comores.

Le Président de l'Assemblée de l'Union est l'autorité compétente pour exercer les prérogatives reconnues à l'Assemblée de l'Union dans le présent statut. Il veille à sa saine application.

Le Président de l'Assemblée de l'Union, agissant en tant qu'autorité compétente, est assisté d'une commission d'avancement et d'un Conseil de discipline.

Le Secrétaire Général, agissant par délégation de pouvoirs du Président de l'Assemblée de l'Union, concourt à la bonne application du présent statut.

Le Président de l'Assemblée de l'union peut déléguer en cas d'empêchement du Secrétaire général et dans le respect de l'ordre hiérarchique établi, au Secrétaire Général Adjoint, toutes ou partie de ses compétences relatives à l'application du présent statut.

Section 2 :

Objet et champ d'application

Article 3.- Le présent statut règle les conditions de travail et de carrière du personnel parlementaire en service à l'Assemblée de l'Union des Comores.

- des élus à l'Assemblée de l'Union ;
- des personnes en cours de formation à l'embauche avant confirmation dans un emploi Parlementaire ;
- du personnel de location extérieure.

Section 3 :

Personnel parlementaire

Article 4.- Le personnel parlementaire comprend :

- le personnel permanent ;
- le personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée ;
- le personnel en détachement auprès de l'Assemblée de l'Union.

Section 4 :
Personnel permanent

Article 5.- Est considéré comme personnel permanent, le personnel parlementaire titulaire d'un arrêté ou d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Section 5 :
Personnel a contrat a durée déterminée

Article 6.- Le personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée comprend les travailleurs appelés à servir l'Assemblée de l'Union pour un temps déterminé afin de contribuer à la réalisation d'un service ou d'un projet spécifique, de parer à un surcroît de travail temporaire ou de répondre aux exigences des emplois cooptés au cours d'une législature.

Section 6 :
**Personnel en détachement
auprès de l'Assemblée de l'Union**

Article 7.- Le personnel en détachement est celui qui, après son accord et à la demande de l'Assemblée de l'Union, est par décision formelle d'un organisme ou d'une institution, appelé pour une période déterminée à servir l'Assemblée de l'Union dans les mêmes conditions que le personnel permanent.

Le personnel en détachement est soumis dans son nouvel emploi à l'Assemblée de l'Union, à l'ensemble des règles professionnelles et disciplinaires régissant l'Assemblée de l'Union.

La durée de détachement est fixée par l'acte de détachement.

Il peut cependant être mi-fin à ce détachement avant son terme soit sur décision de l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union, soit à la demande de l'organisme ou de l'institution ayant consenti le détachement ou sur demande expresse du personnel parlementaire en détachement.

Section 7 :
Avantage acquis

Article 8.- Les avantages reconnus par d'autres textes ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages ayant le même objet et prévus par le présent statut.

Le présent statut ne saurait restreindre en matière de rémunération et d'avantages en nature acquis, emploi pour emploi ou fonction pour fonction, par le personnel parlementaire antérieurement à sa mise en application.

Toutefois, ces avantages seront appréciés globalement. Maintenus dans leur masse globale, ils feront l'objet d'une nouvelle répartition pour satisfaire aux dispositions du présent statut.

Est considérée comme famille à charge, aux termes du présent statut :

- un conjoint légitime ;

Section 8 :
Définition de la famille à charge

Article 9.- L'enfant célibataire âgé de 18 ans au plus et non salarié, dans la limite de six enfants.

Dans le cas de pluralité de conjointes, le personnel parlementaire devra désigner et communiquer sur pièce justificative adressée à l'Assemblée de l'Union, le nom de l'épouse admise à bénéficier des avantages dus à la famille à charge dans les conditions prévues par le présent statut et par les décisions relatives à son application.

Il ne peut modifier cette désignation qu'en cas de divorce régulier ou de divorce de la conjointe désignée.

En tout état de cause, il ne sera pris en compte aucun membre de la famille du personnel parlementaire qui ne remplirait pas les conditions susvisées.

Section 9 :
Modification du statut

Article 10.- Toute modification du présent statut peut être décidée par l'Assemblée de l'Union qui devra alors le soumettre à l'approbation de l'Inspecteur du travail compétent après consultation des délégués du personnel et ce dans les formes et délais prévus par les lois et règlements en vigueur.

CHAPITRE II -
COMPORTEMENT ET OBLIGATION
DU PERSONNEL PARLEMENTAIRE

Section 1 :
Comportement du personnel

Article 11 Tout personnel parlementaire est tenu d'obéir aux ordres individuels ou généraux donnés par les supérieurs hiérarchiques dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Le personnel parlementaire doit, dans l'exercice de ses fonctions, être particulièrement prévenant et courtois à l'égard du public, des députés et s'abstenir d'émettre toute opinion politique ou de livrer tout renseignement susceptible de nuire à l'Assemblée de l'Union.

Section 2
Obligation du personnel parlementaire

Article 12.- Le personnel parlementaire est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

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

Section 3 :
Devoir d'obéissance et de loyauté

Article 13.- Le personnel parlementaire doit constamment tenir compte des notions de discrétion qui caractérisent l'activité parlementaire et exigent de tous ses acteurs une attention particulière.

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière et écrite de l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union, il est interdit au personnel parlementaire :

- d'exercer, même en dehors de son temps de travail, notamment pendant les congés annuels, toute activité privée lucrative susceptible de nuire au bon fonctionnement de l'institution ;
- d'user de sa position professionnelle pour utiliser les moyens de l'Assemblée de l'Union à des fins personnelles ;
- de recevoir des instructions dans l'exercice de ses fonctions, autres que celles de ses chefs hiérarchiques au sein de l'Assemblée de l'Union.
- De posséder un intérêt direct ou indirect avec un tiers en relation contractuelle ou de services avec l'Assemblée de l'Union.

Section 4 :
Obligation de neutralité

Article 14.- Le personnel parlementaire est lié à une obligation de neutralité attachée à l'exercice de l'emploi parlementaire ou député.

En conséquence, il doit être non partisan et ne rien faire volontairement pour favoriser tel ou tel parti politique ou encore tel ou tel groupe parlementaire.

CHAPITRE III.
PROTECTION DU PERSONNEL PARLEMENTAIRE

Section 1 :
Droit aux libertés fondamentales

Article 15.- Le personnel parlementaire jouit de toutes les libertés publiques reconnues à tout citoyen comorien.

Le personnel parlementaire exerce ses droits dans le respect de l'autorité de l'Etat, de l'ordre public et des sujétions particulières attachées à la fourniture d'un service public.

L'Assemblée de l'Union s'engage ;

- à ne pas prendre en considération le fait pour le personnel parlementaire d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, d'exercer ou de ne pas exercer des fonctions syndicales ;
- à ne faire aucune pression sur le personnel parlementaire en faveur de tel ou tel syndicat.

Section 2 :

Reconnaissance du droit associatif professionnel

Article 16.- L'Assemblée de l'Union reconnaît au personnel parlementaire la liberté d'opinion, la liberté d'agir et la liberté de s'associer légalement pour la défense collective de ses intérêts professionnels.

A ce titre, il peut se constituer en syndicat et jouir du droit de grève.

L'Assemblée de l'Union reconnaît la liberté pour les délégués du personnel parlementaire régulièrement élus, d'exercer leur action dans le respect de la légalité et des usages de la profession.

En aucun cas, mes décisions prises, notamment celles concernant l'embauche, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, la promotion, l'application des sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé exerce ou n'exerce pas un mandat de délégué du personnel.

Section 3 :

Délégués du personnel parlementaire

Article 17.- Les délégués du personnel parlementaire sont désignés dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur en Union des Comores.

La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu.

Pour une question d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout le personnel parlementaire.

Les délégués du personnel ne doivent exercer ni pression ni contrainte sur le personnel parlementaire.

Section 4 :

Audience des délégués du personnel.

Article 18.- Toute demande d'audience des délégués du personnel doit, en principe, être formulée par écrit.

- 5 heures avant l'heure souhaitée pour l'audience avec le chef du Service chargé du Personnel,
- un (1) jour avant la date souhaitée pour l'audience avec un Directeur,
- deux (2) jours avant la date souhaitée pour l'audience avec le Secrétaire général ou avec son adjoint ;
- trois (3) jours avant la date souhaitée pour l'audience avec le Président de l'Assemblée de l'Union.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des dossiers qui seront évoqués au cours de l'audience.

Ces délais peuvent toutefois être réduits ou supprimés en cas de problème grave et urgent, la demande se faisant alors par simple contact téléphonique.

Un compte rendu de l'audience est établi, mentionnant les différentes questions posées et les réponses qui y ont été faites, que celles-ci soient données au cours même de l'audience ou, si les questions posées exigent une étude préalable, d'une façon différée.

Section 5 : **Réunions des délégués du personnel**

Article 19.- Les Assemblées générales du personnel sont interdites pendant les heures de service sur les lieux de travail.

Toutefois, de telles réunions et assemblées générales, ouvertes aux seuls membres du personnel parlementaire, peuvent être autorisées, en dehors des heures normales de travail dans un local de l'Assemblée de l'Union.

Les délégués du personnel sont responsables de la discipline de leur réunion.

Section 6 : **Droit à la sécurité des emplois et fonctions non politiques**

Article 20 Le personnel parlementaire bénéficie d'une sécurité dans son emploi, dans les termes prévus par son contrat de travail.

Le changement de législature ou la modification de la configuration de l'Assemblée de l'Union au cours d'une législature ne doit pas constituer un élément de modification des contrats de travail en cours.

La tendance ou l'appartenance politique des membres du Bureau de l'Assemblée de l'Union pris individuellement ou collectivement ne doit avoir aucune influence sur l'exécution loyale des contrats de travail.

Section 7 :
**Droit a la protection contre les menaces,
violences, outrages et voies de fait**

Article 21.- Dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de son emploi ou de sa fonction, le personnel parlementaire dispose d'un droit à la protection.

Le personnel parlementaire doit être notamment protégé contre les menaces, outrages, violences, voies de faits, injure ou diffamation dont il peut être l'objet dans l'exercice de son emploi ou de sa fonction.

L'Assemblée de l'Union est tenue de réparer le préjudice subi par le personnel parlementaire du fait de ces actes.

L'Assemblée de l'Union est également tenue de réparer le préjudice subi par les tiers du fait de l'exercice par le personnel parlementaire de son emploi ou de sa fonction et ce, par le biais de la substitution d'office quitte à exercer une action récursoire à l'encontre du personnel parlementaire mis en cause, en cas de faute personnelle.

**CHAPITRE IV -
POSITIONS ADMINISTRATIVES**

Section 1 :
Énumération des positions administratives

Article 22.-Durant sa carrière dans les services de l'Assemblée de l'Union, le personnel parlementaire est placé dans l'une des positions administratives suivantes :

- en activité,
- en détachement
- en disponibilité,

Section 2 :
Activité

Article 23.-L'activité est la position du personnel parlementaire, alors considéré comme étant en état de service à l'Assemblée de l'Union.

Dans cette position administrative, le déroulement de la carrière du personnel parlementaire n'est pas rompu.

Section 3 :
Détachement

Article 24 Le détachement est la position du personnel parlementaire mis à la disposition d'une institution ou d'un organisme tiers.

Dans cette position, il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite tout comme s'il était toujours en service au sein de l'Assemblée de l'Union.

Le détachement est prononcé par décision du Président de l'Assemblée de l'Union après accord du personnel parlementaire en voie de détachement.

Les conditions de son détachement doivent faire l'objet d'un acte bilatéral entre les deux institutions ou organismes avec copie de l'acte de détachement au personnel parlementaire concerné.

La rémunération ainsi que la contribution patronale pour les charges sociales sont à la charge de l'institution ou de l'organisme auprès duquel est détaché le personnel parlementaire.

Le personnel parlementaire détaché est soumis dans son nouvel emploi, à l'ensemble des règles professionnelles et disciplinaires régissant l'institution ou l'organisme auprès duquel il est détaché.

A l'expiration de son détachement, le personnel parlementaire est réintégré dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent à celui qu'il détenait avant son détachement.

Section 4 : **Disponibilité**

Article 25 La disponibilité est la position du personnel parlementaire qui, sur sa demande pour convenances personnelles, et après y avoir été autorisé, cesse momentanément d'exercer son emploi dans les services de l'Assemblée de l'Union.

La mise en disponibilité ne peut excéder douze (12) mois. Elle peut être renouvelée une fois dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Pendant cette période de disponibilité, le personnel parlementaire ne bénéficie pas de salaire. Elle ne peut cependant pas être refusée lorsqu'elle est demandée.

- Pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité ;
- Pour l'exercice d'un mandat électif dans la limite de la durée du mandat ;
- Par un personnel parlementaire dont le conjoint également personnel Parlementaire a fait l'objet d'une mutation pour nécessité de service, entraînant un changement de résidence ;
- En cas de veuvage d'un membre du personnel parlementaire dans la limite de cinq (05) mois suivant la date de décès du conjoint.

Sauf dans les cas d'allaitement et de veuvage où la réintégration immédiate est de droit, le personnel parlementaire qui désire reprendre son travail à l'issue d'une période de mise en disponibilité, doit en informer l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union, sous pli recommandé avec accusé de réception au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son retour.

L'Assemblée de l'Union est alors tenue de procéder à la réintégration du personnel parlementaire en disponibilité à la date convenue.

Le personnel parlementaire est réintégré dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent à celui qu'il détenait avant sa disponibilité.

Si le personnel parlementaire n'a pas demandé sa réintégration dans le délai précité, la rupture du contrat de travail, qui lui est imputable, est constatée par l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union.

Section 5 : Décompte de l'ancienneté

Article 26.- On entend par ancienneté, le temps pendant lequel le personnel parlementaire a été occupé de façon continue au service de l'Assemblée de l'Union.

Sont toutefois pris en compte pour le calcul de l'ancienneté

- les absences pour accident de travail ou maladie professionnelle,
- les absences pour maladie, dans la limite de la période d'indemnisation prévue par l'article 73,
- la période des congés payés,
- les congés spéciaux pour événement familiaux tels que prévus à l'article 43,
- le temps passé en position de détachement,
- La période de repos pour congé de maternité.

CHAPITRE V - MODE D'ACCES AUX EMPLOIS PARLEMENTAIRES

Section 1 : Modes d'accès aux emplois parlementaires

Article 27.- Il existe cinq (5) modes d'accès aux emplois parlementaires

- le recrutement direct ;
- la cooptation ;
- l'affectation ;
- la promotion ;
- le détachement.

Section 2 : Recrutement

Article 28.- Le recrutement direct permet de pourvoir à un emploi vacant par une personne extérieure aux membres composant le personnel parlementaire.

Le recrutement du personnel parlementaire est soumis aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur en Union des Comores.

Le dossier d'admission en qualité de personnel parlementaire doit contenir les pièces suivantes :

- une demande manuscrite ;
- un curriculum vitae détaillé ;
- une fiche de renseignements dûment remplie ;
- un certificat de nationalité comorienne ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
- un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif tenant lieu ;
- un certificat de travail des précédents employeurs ou à défaut une déclaration sur l'honneur que le candidat est libre de tout engagement ;
- une copie certifiée conforme des titres et diplômes exigés ;
- Deux (02) photos d'identité.

Le défaut de production ou la falsification d'une des pièces ci-dessus énumérées constitue selon le cas, soit un motif de rejet de la demande d'admission, soit un motif de préjudice des poursuites judiciaires éventuelles.

Section 3 : ***Cooptation***

Article 29. - Le personnel parlementaire coopté est celui qui a été recruté directement par un membre de la conférence des Présidents ou d'une autorité administrative et qui reste attaché à sa personne pour la durée de la fonction de membre de la conférence des présidents ou au poste.

Tout recrutement de ce type de personnel est soumis, au préalable, à l'approbation budgétaire de l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union.

Section 4 : ***Affectation***

Article 30. - L'affectation permet de pourvoir à un emploi vacant par un personnel parlementaire dont la catégorie d'emploi est la même que celle de l'emploi à pourvoir.

Section 5 : ***Promotion***

Article 31. - La promotion permet de pourvoir à un emploi vacant par un personnel parlementaire dont la catégorie d'emploi est immédiatement inférieure à celle de l'emploi à pourvoir. Elle intervient en cas de déficit de compétences internes remplissant les conditions exigées pour l'emploi à pourvoir.

Tout personnel parlementaire est soumis à une période probatoire dans son nouvel emploi en cas d'affectation ou de promotion.

La durée et les conditions de renouvellement de la période probatoire sont les mêmes que celles fixées pour la période d'essai.

A l'issue de cette période probatoire, le personnel parlementaire est, suivant les résultats obtenus :

- soit confirmé à son nouvel emploi et, s'il s'agit d'une promotion, classe à la catégorie hiérarchique correspondante ;
- soit réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment ou dans un emploi équivalent.

Section 6 :
Personnel en détachement

Article 32.- L'Assemblée de l'Union peut recourir à des personnes en cours d'emploi par d'autres organismes ou institutions pour pourvoir à certains emplois parlementaires et ce, par la voie du détachement tel qu'il est organisé par l'article 6 du présent statut.

CHAPITRE VI :
CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Section 1 :
Essai professionnel

Article 33.- Tout personnel parlementaire nouvellement embauché est engagé à titre d'essai. Son salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de la catégorie hiérarchique correspondante à son emploi.

La durée de la période d'essai varie en fonction de la catégorie de l'emploi parlementaire occupé.

Cette durée est fixée comme suit :

- un (1) mois pour le personnel parlementaire des catégories C1 à C3 (emplois d'exécution spéciale, niveau minimum de formation BEPC)
- deux (2) mois pour le personnel de catégorie B1 à B3 Agents principaux
- trois mois pour le personnel des catégories A1 à A3, Cadres et Cadres supérieurs).

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre partie sans préavis ni indemnité sans préjudice toutefois, pour le personnel parlementaire démissionnaire, des obligations découlant des engagements souscrits antérieurement par lui pour sa formation ou sa qualification professionnelle.

Section 2 :
Confirmation dans l'emploi parlementaire

Article 34 : Le personnel parlementaire dont l'essai est reconnu satisfaisant est confirmé dans son emploi au terme de la période d'essai telle que définie à l'article précédent.

Lorsque l'Assemblée de l'Union a fait subir au personnel parlementaire une période d'essai et qu'elle se propose de le confirmer à l'embauche, elle doit spécifier par écrit à ce personnel parlementaire tous les autres avantages particuliers éventuels.

Ces nouvelles conditions doivent être acceptées par écrit par le personnel parlementaire.

Section 3 :

Durée du travail

Article 35. - Le personnel parlementaire est astreint à un régime particulier de durée de travail qui est fonction des nécessités de service public imposées par le fonctionnement normal et régulier de l'Assemblée de l'Union.

Ce régime impose la disponibilité totale du personnel parlementaire dans les limites permises par les textes légaux et réglementaires en vigueur en Union des Comores.

Section 4 :

Régime des heures supplémentaires

Article 36. - Le personnel parlementaire est en principe astreint à un horaire administratif sujet à des heures supplémentaires.

L'Assemblée de l'Union veille à ce que celles-ci soient exécutées dans les meilleures conditions de travail conformément aux lois et règlements en vigueur ainsi qu'aux usages de la profession parlementaire.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail par les différents agents, les cadres et les cadres supérieurs ne donnent en aucun cas lieu à rémunération.

Le supérieur hiérarchique est chargé de suivre l'évolution des heures supplémentaires autorisées et doit tenir un état mensuel de ces heures.

Il doit prendre toutes dispositions pour que cet état soit établi avec le plus grand soin et parvienne au service chargé du personnel avant le 5 du mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées.

Les heures supplémentaires sont traitées et payées suivant le mois au cours duquel lesdites heures ont été effectuées.

Conformément à la réglementation en vigueur, les heures supplémentaires autorisées et effectuées au-delà de la durée légale peuvent être récupérées en heures de repos compensatoire pendant les jours ouvrables sur accord de l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union.

Section 5 : **Conges annuels**

Article 37.- Après une année de service effectif à l'Assemblée de l'Union, tout personnel parlementaire a droit à un congé annuel.

Les droits à congé annuel s'apprécient pour chaque année budgétaire compris entre le 1^{er} Janvier et le 31 décembre et les congés découlant de ces droits doivent être obligatoirement pris, dans leur totalité, sous peine de forclusion entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année budgétaire suivante.

Toutefois, l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union peut fixer le départ en congés annuels de l'ensemble du personnel à une période donnée de l'année en fonction des exigences du fonctionnement de l'Assemblée de l'Union.

L'ordre des départs en congé annuel est fixé par l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union en tenant compte des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs du personnel parlementaire.

Les dates de départ sont communiquées au personnel parlementaire intéressé au moins quinze (15) jours à l'avance. Les congés annuels pris ne peuvent être scindés, dans une même année, en plus de deux parties.

Section 6 : **Durée des congés**

Article 38 : Le droit à congés est de vingt quatre (24) jours ouvrables par an.

Aucune déduction n'est faite pour le calcul des droits à congé, des absences motivées par

- * un accident de travail ou une maladie professionnelle ;
- * les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'autorité compétente de l'Assemblée de l'Union dans la limite de six (06) mois minimum ou de la durée d'indemnisation pour maladie prévue à l'article 73 ;
- * la période légale de repos des femmes en couches ;
- * les congés spéciaux accordés à l'occasion d'événements familiaux prévus à l'article 42 ;
- * les absences autorisées pour les activités des délégués du personnel.

Section 7 : **Majoration de conge pour ancienneté**

Article 39.- La durée des congés annuels définis à l'article précédent est majorée, en considération de l'ancienneté, à raison de 0 deux (2) jours ouvrables après dix années d'ancienneté dans l'emploi parlementaire.

Trois (3) jours ouvrables après quinze années d'ancienneté dans l'emploi parlementaire,
Quatre (4) jours ouvrables après vingt années d'ancienneté dans l'emploi parlementaire.

Section 8 :
Majoration de congé pour mère de famille

Article 40.- Les mères de famille bénéficient d'un congé supplémentaire payé, à raison de deux (2) jours ouvrables par enfant à charge et par an, à partir du troisième enfant.

La définition d'enfant à charge doit être celle retenue à l'article 8.

Section 9 :
Majoration de congé pour les agents de la sécurité

Article 41.- Les gardiens bénéficient de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par an.

Section 10 :
Allocation de congé annuel

Article 42 L'allocation de congé est proportionnelle à la durée de congé annuel sur la base du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité, déduction faite des indemnités ayant un caractère de remboursement forfaitaire de frais liés à l'activité professionnelle du personnel parlementaire.

Section 11 :
Congés spéciaux pour événements familiaux

Article 43 Des congés spéciaux consécutifs sont accordés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage de l'agent : trois (3) jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : un (1) jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : trois (3) jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint : 4 mois et 10 jours ouvrables
- décès d'un enfant : neuf (9) jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : neuf (9) jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours ouvrables ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : trois (3) jours ouvrables.

Les congés ne sont accordés que sur justification et pour la date exacte de l'évènement qui les motive.

Le congé pour une naissance peut cependant, si le travailleur le demande, être pris par fraction dans les limites d'une période de quinze (15) jours encadrant la date de l'accouchement.

Ces congés, ainsi que les délais de route s'il en est éventuellement accordé, n'entrent pas en compte dans le calcul du congé annuel.

Section 12 : **Régime des missions et des déplacements**

Article 44.- L'Assemblée de l'Union peut demander au personnel parlementaire d'effectuer, pour son compte et pour des raisons de service, des déplacements et/ou des missions à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Union des Comores.

Pour être en déplacement et/ou en mission, tout personnel parlementaire doit être désigné par l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union et détenir un ordre de mission régulier.

Il en est de même de toute invitation à une conférence, forum, séminaire et/ou réunion à caractère national, régional et/ou international.

La durée du déplacement est fixée par l'ordre de mission et ne peut normalement excéder trois (03) mois.

A l'issue de ce délai, le personnel parlementaire doit être soit affecté ou détaché au lieu de son déplacement, soit ramené à son lieu d'emploi habituel.

Les conditions d'attribution et de remboursement des frais de déplacement, le montant des indemnités de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement sont fixés par décision du Président de l'Assemblée de l'Union.

CHAPITRE VII - GESTION DES CARRIERES

Section 1 : Évaluation professionnelle

Article 45.- L'évaluation professionnelle est l'appréciation par l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union des résultats de travail atteints par le personnel parlementaire.

Le personnel parlementaire fait périodiquement, au moins une fois par année, l'objet d'une évaluation professionnelle par ses chefs hiérarchiques. Cette évaluation doit être effectuée sur un plan strictement professionnel excluant toute considération d'ordre politique, syndical, philosophique, ethnique ou religieux.

L'évaluation est confidentielle. Elle est cependant communiquée à l'intéressé.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par un manuel de procédures d'évaluation des performances du personnel parlementaire.

Section 2 : **Avancement au mérite**

Article 46 .- Aucun avancement du personnel parlementaire ne peut se réaliser suivant le seul critère d'ancienneté.

L'avancement au mérite est constaté par attribution d'échelon(s) supplémentaire (s) et de grade qui ont lieu de façon continue d'échelon à échelon et de grade à grade sans changement de catégorie.

Tout avancement se traduit par une augmentation de traitement. Il récompense la qualité et la qualité du travail eu égard aux résultats des attentes, des missions et des responsabilités attachées et/ou acquises dans l'emploi ou la fonction occupée.

L'avancement a lieu au mérite sur proposition du chef hiérarchique et sur décision du Président de l'Assemblée de l'Union, après rapport de la commission d'avancement.

La composition, les attributions et le mode de fonctionnement de la commission d'avancement sont fixés annuellement par décision du Président de l'Assemblée de l'Union.

Les décisions d'avancement prennent effet le 1er janvier de chaque année.

Pour être susceptible de bénéficier d'un premier avancement au mérite, tout personnel parlementaire doit posséder une ancienneté dans le service parlementaire au moins égale à deux (2) ans au 1er janvier de l'année considérée.

Les avancements au mérite sont accordés dans la limite budgétaire d'un quota représentant un pourcentage déterminé de la masse salariale et fixés chaque année par décision du Président de l'Assemblée de l'Union après rapport de la commission d'avancement.

Section 3 : **Avancement d'échelon**

Article 47 Le temps à passer dans chacun des échelons d'un grade est fixé pour toutes les catégories selon le principe ci-après.

Echelons	Temps à passer
1 ^{er} au 4 ^{ème}	Tous les deux (2) ans
5 ^{ème} au 7 ^{ème}	Tous les trois (3) ans
8 ^{ème} au 10 ^{ème}	Tous les deux (2) ans
11 ^{ème} au 12 ^{ème}	Tous les deux (2) ans

Le passage du 11^{ème} au 12^{ème} échelon n'est pas automatique. Il se fait sur rapport motivé du Secrétaire général soumis à la commission d'avancement.

Section 4 :
Avancement de grade

Article 48 L'avancement de grade confère au personnel parlementaire la vocation à exercer un emploi supérieur. Il est subordonné à une note favorable.

L'avancement de grade a lieu exclusivement au choix et à l'ancienneté au profit du personnel parlementaire inscrit en raison de son mérite à un tableau annuel d'avancement.

Les promotions ont lieu dans l'ordre du tableau.

Seuls peuvent être inscrits au tableau d'avancement, le personnel parlementaire remplissant les conditions suivantes :

Grade	Temps à passer (dans le grade)	Année
1 ^{er}	huit (8) ans	Tous les 2ans
2 ^{ème}	six (6) ans	Tous les 2ans
3 ^{ème}	six (6) ans	Tous les 2ans

La pourcentage servant à la détermination du nombre maximum du personnel parlementaire de chaque grade sont fixés comme suit :

GRADE	POURCENTAGE (%)
1 ^{er}	45
2 ^{ème}	30
3 ^{ème}	20
4 ^{ème}	5

Section 5 :
Régime juridique de la promotion

Article 49.- La promotion est accordée au mérite. Elle peut, le cas échéant, être décidée à la suite d'un examen ou d'un test ou d'un concours d'aptitude.

Elle est concrétisée par le classement du personnel parlementaire à une catégorie supérieure à celle à laquelle il était précédemment classé.

La promotion est soumise aux deux conditions suivantes

- qu'il existe un emploi vacant correspondant à la catégorie à laquelle le personnel parlementaire doit être promu,

- que le personnel parlementaire réunisse les conditions de connaissances, d'aptitudes, de compétences et d'attitudes requises pour cet emploi.

Pour être susceptible de bénéficier d'une promotion, le personnel parlementaire doit avoir occupé, pendant au moins deux (2) ans, un emploi de la catégorie immédiatement inférieure.

Les promotions sont décidées par l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union, après avis des chefs hiérarchiques et en respect des critères visés au présent article.

Le personnel parlementaire ne saurait bénéficier de plein droit, au sein de la catégorie correspondant à son emploi, d'une position hiérarchique identique à celle où se trouvait classé le précédent titulaire de cet emploi.

Il peut, en effet à l'intérieur de cette même catégorie, bénéficier d'un nombre d'échelons inférieur, égal ou supérieur à celui attribué au précédent titulaire.

Toutefois, en cas de réévaluation à la hausse de l'emploi occupé, le personnel parlementaire titulaire de l'emploi peut être promu sans examen ou concours d'aptitude à la condition de satisfaire aux conditions de connaissances, d'aptitudes, de compétences professionnelles et d'aptitude attachée à l'emploi.

Section 6 :

Changement d'emploi - intérim dans un emploi supérieur

Article 50.- L'affectation provisoire d'un personnel parlementaire ou l'intérim à un emploi de niveau supérieur à celui de son classement hiérarchique n'entraîne pas automatiquement son reclassement.

La durée de l'intérim de cet emploi ne peut excéder

- 1 mois pour le personnel parlementaire des catégories C1 à C3 mois pour le personnel parlementaire des catégories B1 à B3
- 3 mois pour le personnel parlementaire des catégories A1 à A3

Il ne sera pas tenu compte de ces délais dans les cas de maladie, d'accidents survenus au titulaire de l'emploi ou de la fonction ou de remplacement pour la durée d'un congé.

Hormis les cas particuliers prévus au paragraphe précédent l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union doit, à l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, réintégrer le personnel parlementaire dans son ancien emploi.

En cas de remplacement pour maladie, accident ou congé du titulaire de l'emploi ou de la fonction, le personnel parlementaire désigné pour assurer l'intérim perçoit à compter de l'expiration des délais spécifiés au présent article une indemnité dite d'intérim égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base minimum de la catégorie correspondant à l'emploi dont il assure l'intérim ; à cette indemnité dite d'intérim s'ajoutent les indemnités éventuelles attachées à la fonction.

Section 7 :
Changement d'emploi - intérim dans un emploi inférieur

Article 51.- En cas de nécessité, l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union pourra affecter momentanément, dans un délai qui ne peut excéder six (06) mois, un personnel parlementaire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement hiérarchique.

Dans ce cas, le personnel parlementaire conservera le bénéfice du salaire perçu dans son emploi précédent.

Lorsqu'il est demandé au personnel parlementaire d'accepter définitivement afin d'éviter le chômage un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le personnel parlementaire a le droit de refuser ce déclassement, sauf s'il est prononcé pour cause disciplinaire ou d'accident de travail entraînant une incapacité permanente partielle.

En cas de refus, et si le contrat est résilié, la rupture est imputable à l'Assemblée de l'Union.

Toutefois, l'acceptation par le personnel parlementaire d'un emploi inférieur à celui qu'il occupait habituellement, doit être expressément stipulée par écrit.

Section 8 :
Obtention d'un diplôme en cours de carrière

Article 52.- Le personnel parlementaire obtenant au cours de sa carrière un diplôme et ayant un classement hiérarchique inférieur à celui fixé par la classification des emplois pour le diplôme considéré, ne peut bénéficier d'une promotion qu'aux conditions suivantes :

- * qu'il existe un emploi ou une fonction vacants dont le niveau minimum d'instruction d'accès correspond à ce diplôme ;
- * qu'il existe une corrélation entre les connaissances découlant de la possession de ce diplôme et celles requises pour occuper cet emploi ou exercer cette fonction ;
- * que le personnel parlementaire subisse avec succès les épreuves de sélection éventuellement requises.

Si ces conditions se trouvent réunies, la promotion du personnel parlementaire nouvellement diplômé se trouve néanmoins soumise aux dispositions de l'article 48.

Section 9 :
Formation et perfectionnement

Article 53.- L'Assemblée de l'Union est en droit d'exiger du personnel parlementaire qu'il suive des stages de formation perfectionnement pour lesquels il a été désigné ou de la participation à l'un de ces stages n'entraîne pas de plein droit un avancement ou une promotion.

Toutefois, l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union pourra faire appel au personnel parlementaire ayant subi un stage avec succès après avoir examiné son aptitude à l'emploi vacant correspondant à la formation qu'il a acquise et en respect de la procédure d'accès aux emplois.

Les conditions particulières de travail ainsi que les modalités de traitement et/ou de bénéfice d'autres avantages particuliers pendant l'absence du personnel parlementaire en formation sont organisés par décision de l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union.

CHAPITRE VIII - REMUNERATION

Section 1 : Principes généraux

Article 54.- Les conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les membres composant le personnel parlementaire de l'Assemblée de l'Union, quelles que soient leur origine, leur sexe et leur âge.

Dans le cas d'une mesure générale nationale de revalorisation des salaires, les augmentations accordées s'appliquent uniquement aux salaires de base, la valeur des primes et indemnités demeurant inchangées.

L'échelonnement indiciaire applicable aux fonctionnaires parlementaires est fixé conformément au tableau ci-après.

TABLEAU D'ECHELONNEMENT INDICIAIRE DES CORPS DES FONCTIONNAIRES PARLEMENTAIRES

Echelonnement hiérarchique		Corps des Administrateurs Parlementaires			Corps des Attachés Parlementaires			Corps des Secrétaires d'Administration Parlementaire			Corps d'agents d'Administration parlementaire		
		E1	E2	E3	E1	E2	E3	E1	E2	E3	E1	E2	E3
Initial	Echelons 1	980	855	825	800	745	720	700	655	640	610	585	575
	2	1065	925	880	840	780	750	720	675	660	635	605	595
	3	1155	995	930	885	820	780	745	700	680	605	625	610
	4	1240	1065	985	930	855	810	770	720	835	675	645	630
Intermédiaire	5	1325	1130	1035	975	895	835	795	740	710	700	665	650
	6	1415	1200	1085	1030	930	865	815	760	735	720	685	670
	7	1500	1270	1140	1065	970	895	840	780	755	740	705	685
Terminal Classe Exceptionnelle	8	1590	1340	1190	1110	1005	925	865	805	775	760	725	705
	9	1675	1405	1245	1150	1045	955	885	825	795	785	745	725
	10	1765	1475	1295	1195	1080	980	910	845	815	805	765	750
Hors classe	11	2050	1745	1545	1440	1320	1210	1135	1065	1035	1025	980	965
	12	2140	1815	1600	1485	1355	1240	1155	1085	1065	1050	1000	980

Section 2 :
Emploi parlementaire

Article 55. - L'exercice d'un emploi parlementaire requiert la fourniture d'un service public.

Le personnel parlementaire est structuré en quatre (4) groupes d'emploi :

- les employés, (Corps d'agents d'Administration parlementaire)
- les agents qualifiés, (Corps des Secrétaires d'Administration Parlementaire)
- les cadres, (corps des attachés parlementaires)
- les cadres supérieurs (corps des administrateurs parlementaires)

Section 3 :
Catégorie professionnelle

Article 56. - Le personnel parlementaire est classé en neuf (9) catégories correspondant chacune à un grade déterminé.

Les employés sont répartis en trois catégories

- Catégorie C1
- Catégorie C2
- Catégorie C3

Les cadres sont répartis en trois catégories

- Catégorie B1
- Catégorie B2
- Catégorie B3

Les cadres supérieurs sont répartis en trois catégories

- Catégorie A1
- Catégorie A2
- Catégorie A3

Le personnel d'encadrement supérieur assurant des fonctions de niveau exceptionnellement élevé avec des responsabilités étendues assorties d'importants pouvoirs de décision est classé « hors cadre » sur décision du président de l'Assemblée de l'Union.

Chaque catégorie comprend dix (12) échelons allant de l'échelon 01 à l'échelon douze (12) répartie en cinq grades dont trois normaux, un grade de classe exceptionnelle et un grade hors classe.

- Le grade initial comporte 4 échelons
- Le grade intermédiaire comporte 3 échelons

- Le grade terminal comporte 3 échelons
- Le grade exceptionnel comporte un échelon unique
- Le grade hors classe comporte un échelon unique.

Section 4 :
Classification des emplois

Article 57.- Il est affecté une catégorie et un échelon à chaque emploi parlementaire tel qu'il est prévu dans le manuel de classification des emplois parlementaires.

Section 5 :
Salaire de base

Article 58 Le salaire de base est identique pour tous les travailleurs en service à l'Assemblée de l'Union dès lors qu'ils sont classés dans une même catégorie et bénéficient d'un nombre égal d'échelons. Il est fixé au mois.

Section 6 :
Paiement du salaire

Article 59 Le paiement du salaire est effectué à la fin du mois de travail donnant droit à ce salaire.

Les salaires sont libellés et payés en monnaie ayant cours légal en Union des Comores. En cas de paiement en espèces, les opérations de paie ont lieu durant les heures de travail, sous réserve que ces dernières coïncident avec les heures d'ouverture de la caisse.

Le personnel parlementaire peut demander justification des éléments et du mode de calcul retenu sur son bulletin de paye.

Section 7 :
Régime des primes et indemnités

Article 60.- L'Assemblée de l'Union peut attribuer des primes ou indemnités spécifique destinées à compenser des responsabilités particulières ou des frais supplémentaires occasionnés par l'emploi ou la fonction.

Le personnel parlementaire peut bénéficier des accessoires de salaire tels qu'énumérés ci-dessous

- 1 - Prestations familiales,
- 2 - Indemnité de résidence,
- 3 - Indemnité de sujétion,
- 4 - Indemnité de logement,
- 5 - Indemnité d'eau et d'électricité,
- 6 - Indemnité de téléphone,
- 7 - Indemnité forfaitaire pour amortissement de véhicule,
- 8 - Indemnité de transport,
- 9 - Prime vestimentaire,

- 10 - Prime de caisse,
- 11 - Prime de risque,
- 12 - Prime de législature ;
- 13 - Prime d'heures supplémentaires,
- 14 - Prime de rendement,
- 15 - Frais de session,
- 16 - Frais de commission,
- 17 - Indemnité pour frais d'équipement
- 18 - Véhicule de fonction ou de service,
- 19 - Vêtement de travail,

Cette liste n'est pas limitative.

Les primes et indemnités ne sont attribuées que sur décision écrite du Président de l'Assemblée de l'Union et ce, dans la mesure où l'exercice de l'emploi ou la fonction parlementaire ayant occasionné la prime et/ou l'indemnité a été effective.

CHAPITRE IX : AVANTAGES PARTICULIERS

Section 1 : Logement

Article 60 Le Secrétaire général, son adjoint, les Conseillers et les chefs de service bénéficient d'un logement de fonction.

A défaut de la mise à disposition d'un logement gratuit, il leur est alloué en lieu et place une indemnité de logement de 50%.

Section 2 : Transport et habillement

Article 61.- L'Assemblée de l'Union accorde une indemnité de transport forfaitaire au personnel parlementaire dont elle n'assure pas elle-même le transport entre le lieu d'habitation et le lieu de travail.

En outre, certains membres du personnel parlementaire sont tenus de porter un uniforme dans l'exercice de leurs fonctions. Leur tenue doit être irréprochable.

Les modalités d'attribution de l'habillement, la composition du trousseau, les conditions de son renouvellement et les règles propres à son entretien sont fixées par décision du Président de l'Assemblée de l'Union.

En cas de cessation de service, les effets d'habillement devront être restitués à l'Assemblée de l'Union.

Section 3 :
Frais de session et des travaux en commission

Article 62.- En raison du régime particulier de travail auquel il est astreint, le personnel parlementaire soumis à un horaire exceptionnel et désigné par l'autorité compétente de l'Assemblée de l'Union bénéficie de remboursement de frais pour les sessions et les travaux en commission.

Le barème de ces frais est établi par arrêté du Président de l'Assemblée de l'Union.

Section 4 :
Frais médicaux

Article 63.- Le personnel parlementaire et les membres de sa famille à charge telle que définie à l'article 8 du présent statut bénéficient gratuitement des consultations, fournis par le médecin agréé par l'Assemblée de l'Union.

Les frais pharmaceutiques ne sont pas, dans ce cas pris en charge.

Les frais pharmaceutiques ne sont intégralement remboursés qu'en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle médicalement constatée et dans la mesure où ces frais ne sont pas pris en charge par l'organisme, chargé de la sécurité sociale.

Les frais de transport et accessoires d'une évacuation sanitaire à l'extérieur de l'Union des Comores ordonnées par un médecin agréé par l'Assemblée de l'Union en faveur du personnel parlementaire sont entièrement mis à la charge de l'Assemblée de l'Union. Les conditions d'évacuation sont définies par décision du Président de l'Assemblée de l'Union.

Les avantages sociaux particuliers visés par le présent article peuvent être remplacés par un régime d'assurance maladie souscrit en faveur et avec la participation du personnel parlementaire.

Les modalités pratiques de mise en œuvre des mesures sociales envisagées par le présent article feront l'objet de décision du Président de l'Assemblée de l'Union.

Section 5 :
Œuvres sociales

Article 64.- L'Assemblée de l'Union favorisera l'institution des œuvres sociales dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail du personnel parlementaire.

Les modalités de mise en place et de bénéfice desdites œuvres sociales seront définies par décision du Président de l'Assemblée de l'Union.

CHAPITRE X : RECOMPENSES -DISCIPLINE

Section 1 : Récompense du personnel parlementaire

Article 65.- L'Assemblée de l'Union peut attribuer des mentions exceptionnelles, à titre de récompense morale, au personnel parlementaire qui s'est particulièrement distingué dans l'accomplissement du service parlementaire.

La récompense peut revêtir deux formes

- La lettre de félicitations et d'encouragement décerné par le Secrétaire général.
- La lettre de félicitations et d'encouragement décerné par le Président de l'Assemblée de l'Union sur proposition du Secrétaire général appuyé d'un rapport circonstancié ;

Chaque récompense fait l'objet d'affichage au lieu d'emploi et d'une mention au dossier individuel de son bénéficiaire.

Section 2 : Absences

Article 66.- Sauf cas de force majeure, aucun personnel parlementaire ne peut s'absenter sans l'autorisation préalable de son chef hiérarchique communiquée au service chargé du personnel.

Le personnel parlementaire empêché de se présenter au service doit immédiatement prévenir le chef hiérarchique dans les plus brefs délais, en tout cas dans les vingt quatre (24) heures ouvrables suivant la date de l'empêchement. La cause de cet empêchement doit être précisée.

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave ou fortuit dûment constaté intéressant directement le foyer du travailleur (incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui).

Dans ce cas, l'Assemblée de l'Union est avisée de l'absence au plus tard dans les vingt quatre (24) heures ouvrables et la durée de l'absence est en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Section 4 : Discipline

Article 67.- Tout manquement qu'il s'agisse d'un manquement à la discipline, d'infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'inobservation des règles de travail en vigueur à l'Assemblée de l'Union, constituent une faute pouvant entraîner des sanctions dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celle-ci.

La procédure disciplinaire est engagée par une demande d'explication écrite à l'agent par l'autorité hiérarchique dont il dépend.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions assumées par le personnel parlementaire et dans la mesure où la faute a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement des services parlementaires.

Les sanctions qui peuvent être infligées sont les suivantes

1. Sanctions du premier degré

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied sans solde de 1 à 3 jours ;
- la mise à pied sans solde de 4 à 8 jours

L'avertissement, le blâme et la mise à pied de 1 à 3 jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du personnel parlementaire si à l'expiration d'un délai de deux (2) ans suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre sanction, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai de trois (3) ans en ce qui concerne la mise à pied de 4 à 8 jours.

Les sanctions disciplinaires du premier degré sont prononcées par le Secrétaire général Adjoint et notifiées au personnel parlementaire concerné.

2. Sanctions du deuxième degré

- la rétrogradation d'échelon et/ou de catégorie ;
- le licenciement avec ou sans indemnité de rupture (préavis - licenciement) ;
- la remise à disposition de l'organisme de détachement ;

Les sanctions disciplinaires du second degré sont prononcées par le Président de l'Assemblée de l'Union et notifiées au personnel parlementaire concerné.

Le licenciement sans préavis, ni indemnité, est prononcé d'office en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la faute par la juridiction compétente en la matière.

Section 5 : Conseil de discipline

Article 68. - Le conseil de discipline se compose de :

- Secrétaire général ;
- Un membre de la questure chargé du personnel ;
- Le Chef du personnel ;
- Deux (2) membres du personnel parlementaire relevant de la catégorie du personnel parlementaire mis en cause ;

- Un délégué du personnel relevant du collège du personnel parlementaire mis en cause et choisi par ce dernier.

La présidence du conseil est assurée par le Secrétaire général.

Les membres du conseil de discipline sont tenus de garder le secret des communications qui leur sont faites ainsi que des délibérations et des votes du conseil.

Section 6 : Fonctionnement du conseil de discipline

Article 69.- Le conseil de discipline est saisi par le Président de l'Assemblée de l'Union au vu du rapport motivé du Secrétaire général. Avant toute décision de sanction du deuxième degré, le personnel parlementaire mis en cause est convoqué devant un conseil de discipline aux fins de fournir des explications écrites ou verbales à son choix.

L'audition du personnel parlementaire donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal signé par les parties en présence. Ce procès-verbal est obligatoirement assorti d'une proposition de sanction faite par le conseil de discipline, laquelle proposition est soumise au vote au sein du conseil.

En cas d'égalité des voix, celle du Président du conseil de discipline est prépondérante.

Le procès-verbal d'audition est transmis au Président de l'Assemblée de l'Union au soutien d'un rapport circonstancié à lui, adressé par le Secrétaire général.

CHAPITRE XI : MATERNITE, MALADIE ET ACCIDENT

Section 1 : Maternité

Article 70.- A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, le personnel parlementaire féminin a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de quatre (4) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Elle a le droit pendant cette période à la totalité du salaire quelle percevait au moment de la suspension de travail, le paiement de cette indemnité étant effectué selon les modalités en vigueur à la direction administrative et financière. Pendant cette période, l'Assemblée de l'Union ne peut lui donner un congé annuel.

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de reprise de service, le personnel parlementaire féminin a droit à des repos pour allaitement, la durée totale ne pouvant dépasser une heure par journée de travail.

Section 2 :
Contrôle Médical

Article 71.- Tout personnel parlementaire est tenu, sous peine de sanction, d'accepter le contrôle médical de l'Assemblée de l'Union en se soumettant aux visites systématiques ou de dépistage.

Le remboursement éventuel des frais médicaux envisageable dans les conditions prévues à l'article 63 n'est pas accordé si l'intéressé ne se soumet pas au contrôle médical prescrit par l'Assemblée de l'Union ou lorsque la maladie ou l'accident de l'intéressé résulte de l'ivresse, d'un crime ou d'un délit dont il est l'auteur, le complice, ou d'une tentative de suicide.

Section 3 :
Malades et accidents non professionnels

Article 72.- Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois ou de la durée de l'indemnisation prévue au présent article, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement effectif du personnel parlementaire malade ou accidenté.

Celui qui est désigné pour assurer le remplacement temporaire du personnel parlementaire malade ou accidenté doit être informé, en présence d'un délégué du personnel, du caractère provisoire de son emploi.

Le personnel parlementaire malade ou accidenté doit immédiatement aviser ou faire aviser l'Assemblée de l'Union du motif de son absence en cas d'accident ou de la maladie entraînant l'absence.

Dans tous les cas, l'absence doit être confirmée par un certificat médical à produire dans un délai maximum de trois (3) jours, à compter du premier jour d'indisponibilité.

En tout temps pendant la durée d'une absence pour raison de santé, l'Assemblée de l'Union se réserve le droit de désigner un médecin chargé de contrôler les motifs d'ordre médical justifiant l'absence du personnel parlementaire.

L'indemnisation du personnel parlementaire absent pour cause de maladie ou d'accident non professionnel s'effectue dans les conditions définies à l'article 73 ci-après.

Section 4 :
Indemnisation du personnel parlementaire malade

Article 73.- Le personnel parlementaire en période de maladie conserve sa rémunération pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

- s'il a moins de douze (12) mois consécutifs de service
- l'intégration de la rémunération pendant la durée du préavis prévue à l'article 83 ;
- s'il a plus de douze (12) mois consécutifs de service ;

- l'intégralité de la rémunération pendant les trois (3) premiers mois ;
- le demi traitement pendant les trois (3) mois suivants ;
- s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté ;
- l'intégralité de la rémunération pendant les six (6) premiers mois
- le demi traitement pendant les trois (3) mois suivants.

Le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le personnel parlementaire pendant une année civile quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Les absences dont la durée excéderait les périodes d'indemnisation prévues ci-dessus pourront justifier l'attribution d'un congé sans solde jusqu'à sa guérison certaine si celle-ci intervient avant le déplacement du personnel parlementaire malade à son emploi.

Les indemnités de maladie sont calculées sur la base du salaire mensuel perçu par le personnel parlementaire au début de l'absence, déduction faite des indemnités représentant un remboursement forfaitaire de frais.

Si à l'expiration du délai prévu au présent article, le personnel parlementaire dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'Assemblée de l'Union peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle prend acte de la rupture du contrat de travail.

Cependant, le personnel parlementaire bénéficiera de l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues dans l'article 84. Le personnel parlementaire remplacé dans les conditions indiquées au précédent article bénéficie, pendant deux (2) ans d'une priorité d'embauche et sous réserve que ce personnel parlementaire réponde aux aptitudes requises pour l'emploi à pourvoir et subisse avec succès les épreuves de sélection.

Section 5 : **Accident du travail et maladie professionnelle**

Article 74.- Le contrat du personnel parlementaire victime d'un accident du travail ou frappé d'une maladie professionnelle est suspendue jusqu'à la consolidation de sa blessure ou la guérison certaine de la maladie.

Section 6 : **Effet pour le contrat et indemnisation**

Article 75.- Au cas où après la consolidation de la blessure ou à la guérison certaine de la maladie, le personnel parlementaire ne serait plus apte à reprendre son service à l'Assemblée de l'Union et de pouvoir l'assurer dans des conditions normales, l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union recherchera avec les délégués du personnel la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi parlementaire.

S'il n'est pas possible de reclasser le personnel parlementaire accidenté du travail ou professionnellement malade dans un autre emploi, ou s'il est médicalement déclaré inapte à tout autre emploi, l'Autorité compétente de l'Assemblée de l'Union prendra acte de la rupture du contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, le personnel parlementaire bénéficiera, dans les conditions y mentionnées, de l'indemnité prévue à l'article 84 du présent statut.

CHAPITRE XII : CESSATION DE SERVICE

Section 1 : Motif de cessation de service

Article 76. - La cessation de service résulte de l'un des motifs suivants :

- Abandon de poste ;
- Démission ;
- Fin de contrat pour personnel recruté par cooptation ;
- Licenciement ;
- Remise à disposition ;
- Fin de détachement pour personnel en détachement auprès de l'Assemblée de l'Union ;
- Limite d'âge ;
- Retraite ;
- Décès.

Section 2 : Abandon de poste

Article 77 Est considéré comme étant en état d'abandon de poste, le personnel parlementaire qui, sans en aviser l'Assemblée de l'Union, ne se présente pas à son poste de travail pendant plus de quinze (15) jours francs.

Dans ce cas, la rupture du contrat de travail peut être constatée par l'Assemblée de l'Union et est imputable au personnel parlementaire après consultation du conseil de discipline.

Section 3 : Démission

Article 78 Tout personnel parlementaire qui désire quitter l'Assemblée de l'Union doit présenter sa démission par écrit.

Il est tenu d'observer le même préavis que celui observé par l'Assemblée de l'Union en cas de licenciement.

Section 4 :
Fin d'un contrat pour le personnel coopte

Article 79.- Tout personnel parlementaire coopté cesse ses fonctions en même temps que la fin du mandat du député élu à une fonction parlementaire et au service de qui il a été recruté.

Ce départ est assimilé à une fin de contrat à durée déterminée sans paiement de préavis ni d'indemnité de licenciement.

Section 5 :
Licenciement

Article 80.- L'Assemblée de l'Union peut mettre fin au contrat de travail du personnel parlementaire permanent en respect des lois et règlement en vigueur en Union des Comores.

Tout licenciement doit être notifié par écrit, soit par lettre recommandée avec accusée de réception, soit par remise directe au destinataire contre décharge en présence d'un délégué du personnel.

Section 6 :
Remise a disposition

Article 81.- Le personnel parlementaire en position de détachement auprès de l'Assemblée de l'Union peut être remis en disposition de son organisme ou institution d'origine avant la fin de son contrat de détachement et ce, dans les conditions prévues par l'article 86 du présent statut.

Cette remise à disposition est également possible en cas de faute du personnel parlementaire en position de détachement auprès de l'Assemblée de l'Union.

Section 7 :
Fin de contrat pour le personnel en détachement

Article 82.- Le personnel parlementaire en position de détachement auprès de l'Assemblée de l'Union ne peut faire l'objet d'un licenciement.

La rupture du contrat de cette catégorie de personnel ne peut se faire que pour motif de fin de détachement par application des procédures prévues aux articles 32,67 et 81 du présent statut.

Le personnel parlementaire en position de détachement auprès de l'Assemblée de l'Union ne peut bénéficier sauf en cas de rupture du contrat, d'indemnités de préavis ni de celles du licenciement.

Section 8 :
Préavis de licenciement

Article 83.- En cas de rupture du contrat, sauf dans le cas de licenciement pour faute lourde, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- un (1) mois pour le personnel parlementaire des catégories C1 à C3

- trois (3) mois pour le personnel parlementaire des catégories B1 à B3 et A1 à A3

Durant la période de préavis, le personnel parlementaire licencié est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine pris au choix du personnel parlementaire, globalement ou heure par heure, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces périodes d'absence dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord.

A défaut d'accord de choix des deux (2) jours dans la semaine et de la prise heure par heure par jour est fixée alternativement par le personnel parlementaire et par l'Assemblée de l'Union.

Si, à la demande de l'Assemblée de l'Union, le personnel parlementaire n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un autre emploi, il perçoit, à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures et de liberté non utilisé.

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le personnel parlementaire pendant la durée du préavis à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le personnel parlementaire licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toute justification utile, quitter l'Assemblée de l'Union avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer une indemnité compensatrice.

Le personnel parlementaire en position de détachement auprès de l'Assemblée de l'Union ne bénéficie pas des dispositions du présent article.

Section 9 : **Indemnité de licenciement**

Article 84. - Le personnel parlementaire qui est licencié alors qu'il a au moins une (1) année d'ancienneté à l'Assemblée de l'Union a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activités qui ont précédé la date du licenciement.

Sont exclus du calcul du salaire global mensuel moyen, les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement forfaitaire de frais.

Le pourcentage du calcul de l'indemnité de licenciement est fixé à :

- 30 % pour les cinq premières années ;
- 35 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 40 % pour la période au-delà de la dixième année.

Ces pourcentages sont respectivement portés à 35 %, et 40%, et 45 % dans le cas de licenciement collectif.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

Le personnel parlementaire coopté ou celui en position de détachement auprès de l'Assemblée de l'Union ne bénéficie pas des dispositions du présent article.

Section 10 :
Licenciement pour faute lourde

Article 85.- En cas de faute lourde, le licenciement est prononcé sans préavis, ni indemnité de licenciement, sous réserve de l'appréciation de la gravité de la faute par la juridiction compétente.

Section 11 :
Compression du personnel

Article 86.- Si en raison d'une diminution d'activité parlementaire ou d'une réorganisation intérieure, l'Assemblée de l'Union est amenée à une compression de ses effectifs, elle doit tenir compte du niveau de compétence professionnelle, de l'ancienneté et de la situation de famille.

Seront licenciés en premier lieu, outre ceux qui sont en détachement auprès de l'Assemblée de l'Union et susceptibles d'être remis à la disposition de leur organisme ou institution d'origine, les membres du personnel parlementaire présentant le moins de compétence professionnelle par rapport aux emplois maintenus, les membres les moins anciens et en cas d'ancienneté égale, les membres ayant le moins de charges de famille.

Le personnel parlementaire licencié dans le cadre d'une diminution d'activités de l'Assemblée de l'Union ou d'une réorganisation intérieure bénéficie pendant un délai de deux (2) ans d'une priorité d'embauche.

Cette priorité d'embauche s'applique en cas de poste identique vacant dans le même lieu d'affectation et condition que l'intéressé ait communiqué son adresse et éventuellement son changement d'adresse à l'Assemblée de l'Union et sous réserve que le personnel parlementaire bénéficiaire de la priorité d'embauche réponde aux aptitudes requises et subisse avec succès des épreuves de sélection.

Section 12 :
Limitation d'âge - retraite

Article 87.- L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par les lois et règlements en vigueur.

La mise à la retraite ne constitue ni un licenciement ni une démission et l'indemnité de licenciement n'est donc pas due lorsque le personnel parlementaire cesse son service du fait de sa mise à la retraite.

Les dispositions d'âges ne sauraient rétroactivement être invoquées dans le but de remettre en cause les dispositions à la retraite antérieure à l'entrée en vigueur du présent statut.

Section 13 : **Décès**

Article 88.- En cas de décès du personnel parlementaire, le salaire de présence et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

Toutefois, les sommes dues ne peuvent être versées qu'aux ayant droit légalement reconnus.

Si le personnel parlementaire comptait au jour de son décès, un (1) an au moins d'ancienneté dans le service parlementaire, l'Assemblée de l'Union verse aux ayants droits une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité est abondée d'un mois de salaire de base par année de présence dans la limite de six (6) mois quelle que soit l'ancienneté du personnel parlementaire.

Une somme de compassion sera versée par l'Assemblée de l'Union aux ayants droit du défunt. Son montant est déterminé par décision du Président de l'Assemblée de l'Union.

CHAPITRE XIII : **DISPOSITIONS FINALES**

Section 1 : **Loi de travail applicable**

Article 89.- Les rapports de travail entre le personnel parlementaire de l'Assemblée de l'Union sont régis par :

- la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République Fédérale Islamiques des Comores ;
- les textes d'applications ou modificatif ;
- le règlement intérieur du personnel parlementaire ;
- les décisions prises pour son application ;
- les usages de la profession parlementaire etc. ;

Section 2 : **Juridiction compétente**

Article 90.- Tout différend individuel ou collectif entre le personnel parlementaire de l'Assemblée de l'Union relève de la compétence des juridictions du travail du lieu d'emploi. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat du travail, le personnel parlementaire a le choix entre le tribunal du lieu d'emploi et celui de sa résidence habituelle à la condition que cette résidence se situe à l'intérieur du territoire de l'Union des Comores.

Section 3 :
Des textes d'application

Article 91.- Des arrêtés, des décisions et/ou règlements de gestions, manuels de procédures et de service seront pris par l'Assemblée de l'Union en vue de définir les modalités pratiques d'application du présent statut.

Section 4 :
Contrat de travail en cours

Article 92.- Le présent statut fait partie intégrante du contrat de travail du personnel parlementaire et s'applique également aux contrats de travail en cours d'exécution à sa date d'entrée en vigueur.

Pour les dispositions non traitées par le présent statut, il sera fait application de la législation et de la réglementation en vigueur au lieu d'emploi telles que visées à l'article 89 du présent statut.

Section 5 :
Entrée en vigueur

Article 93.- Le présent statut entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Délibérée et adoptée en Séance Plénière
du 12 janvier 2008

Les Secrétaires,

Le Président de l'Assemblée de l'Union

Bacar HOUMADI

Issihaka AHMED

Said Dhoiffir BOUNOU