

# JOURNAL



# OFFICIEL

de la

## République Démocratique du Congo

Cabinet du Président de la République

Kinshasa - 1<sup>er</sup> janvier 2009

Article 2:

*Province du Bas-Congo,*

**Arrêté provincial n° 090/BIS/CAB.GOUV/BC/021/2008 du 02 mai 2008 portant règlement d'administration relatif au personnel de carrière de la Régie Provinciale d'Encadrement et de Recouvrement des Recettes de la Province (REPERE)**

*Le Gouverneur de Province,*

Vu la Constitution de la République Démocratique du Congo, spécialement en ses articles 3, 195, 196, 198, 204 points 5, 10 et 16 et 221 ;

Vu la Loi 081/003 du 17 juillet 1981 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat;

Vu, telle que modifiée et complétée à ce jour, la Loi 83/003 du 23 février 1983 portant loi financière;

Vu, tel que modifié et complété à ce jour, le Décret-loi n° 081 du 02 juillet 1998 portant organisation territoriale et administrative de la République Démocratique du Congo;

Vu l'Ordonnance n° 07/006 du 24 février 2007 portant investiture des Gouverneur et Vice-gouverneur de la Province du Bas-Congo;

Vu l'Arrêté Provincial n° 090/BIS/CAB.GOUV/BC/057/2007 du 27 avril 2007 portant désignation des Membres du Gouvernement Provincial;

Attendu que conformément à l'article 198 alinéa 7 de la Constitution, les Ministres Provinciaux ont été investis par l'Assemblée Provinciale du Bas-Congo en date du 16 mai 2007;

Vu l'Arrêté Provincial n° 090/BIS/CAB.GOUV/BC/075/2007 du 28 juillet 2007 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement Provincial;

Vu l'Arrêté Provincial n° 090/BIS/CAB.GOUV/BC/076/2007 du 28 juillet 2007 fixant les attributions des Ministères Provinciaux;

Vu l'Arrêté Provincial n° 090/BIS/CAB.GOUV/BC/074/2007 du 19 juillet 2007 portant Création, Organisation et Fonctionnement de la Régie Provinciale d'Encadrement et de Recouvrement des Recettes de la Province (REPERE);

Vu l'Arrêté n° 090/BIS/CAB.GOUV/BC/085/2007 du 10 septembre 2007 portant nomination d'un Directeur Général et d'un Directeur Général Adjoint de la REPERE ;

Le Conseil des Ministres entendu,

**A R R E T E :**

### TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er:

Le personnel de la Régie Provinciale d'Encadrement et de Recouvrement des Recettes, « REPERE » en sigle, est régi par le présent Règlement d'Administration.

Le personnel de carrière de la REPERE est réparti en trois catégories d'emplois ci-après:

1. Constituent les emplois de commandement:

- Directeur;
- Auditeur Interne;
- Chef de Division;
- Receveur principal;
- Chef de Bureau.

2. Constituent les emplois de collaboration:

- Chef de Brigade de vérification;
- Receveur;
- Chef de service informatique;
- Coordonnateur du Secrétariat de la Direction Générale;
- Instructeur du Contentieux;
- Receveur Adjoint.

3. Constituent les emplois d'exécution:

- Secrétaire de Direction;
- Analyste programmeur;
- Secrétaire de Division;
- Dactylo et Agent de saisie;
- Agent de surveillance;
- Huissier.

Article 3:

Les agents de la catégorie de commandement sont nommés et, le cas échéant, révoqués de leurs fonctions par le Gouverneur de Province sur proposition conjointe des Ministres Provinciaux ayant respectivement les Finances et la Fonction Publique dans leurs attributions.

Les agents de la catégorie de collaboration et de la catégorie d'exécution sont nommés et, le cas échéant, révoqués de leurs fonctions par le Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions sur proposition du Directeur Général de la REPERE après avis du Ministre ayant les Finances dans ses attributions.

Article 4:

L'organigramme de la REPERE est déterminé en annexe du présent Règlement d'Administration.

Toutefois, en cas de nécessité, il peut être modifié sur décision du Conseil des Ministres.

### TITRE II : RECRUTEMENT

Article 5 :

Nul ne peut être recruté comme personnel de la REPERE s'il ne remplit les conditions suivantes:

1. être de nationalité congolaise;

2. jouir de la plénitude de ses droits civiques;
3. produire une attestation de bonne vie et moeurs et un extrait de casier judiciaire;
4. avoir atteint l'âge de 18 ans accomplis;
5. être en bonne santé et posséder des aptitudes physiques indispensables pour les fonctions à exercer;
6. être titulaire au moins d'un diplôme d'Etat ou équivalent pour les emplois d'exécution, sauf pour les agents auxiliaires et les huissiers, et au moins d'un diplôme de graduat ou équivalent pour les emplois de collaboration;
7. avoir subi avec succès les épreuves d'un concours de recrutement.

Article 6:

Les candidats sont soumis à une épreuve de recrutement destinée à apprécier leurs aptitudes intellectuelles et à déterminer leurs connaissances de base et/ou la formation spécialisée jugée nécessaire pour l'exercice des fonctions pour lesquelles le recrutement s'effectue.

Les épreuves de recrutement s'effectuent exclusivement aux emplois de collaboration et d'exécution.

Article 7:

Le recrutement s'effectue sur concours organisé par la REPERE sous le contrôle conjoint des Ministres ayant les Finances et la Fonction Publique dans leurs attributions.

Article 8:

Le concours de recrutement doit faire l'objet d'une publicité dans la presse. Cette publicité doit porter à la connaissance des candidats tous les renseignements utiles concernant les conditions d'admission, les matières sur lesquelles porteront les épreuves, les niveaux de formation requis, la date et le lieu des épreuves ainsi que la date limite et le lieu de dépôt des candidatures.

Ne peuvent participer aux épreuves que les personnes répondant aux conditions exigées et ayant fait, par écrit, acte de candidature pour leur recrutement.

Article 9:

Le programme des épreuves comporte un test psycho-technique, un test professionnel, des connaissances générales et une interview suivant chaque grade et le niveau de formation requis.

### TITRE III : LA CARRIERE

#### CHAPITRE 1 : PERIODE PROBATOIRE

Article 10 :

Pour être admis à titre définitif, l'agent doit accomplir, sous l'autorité du chef hiérarchique auprès duquel il est affecté, une période probatoire d'une durée de trois (3) mois pour les emplois d'exécution et de six (6) mois pour les emplois de collaboration.

Article 11 :

A l'issue de la période probatoire, le supérieur hiérarchique de l'agent établit au plus tard quinze (15) jours avant l'expiration de ladite période une note synthétique d'appréciation à la Direction Administrative en vue d'éclairer le Directeur Général sur l'opportunité de l'admission définitive de l'agent.

La note synthétique d'appréciation est transmise au Directeur Général pour une décision.

Article 12 :

La décision du Directeur Général d'engager ou de ne pas engager l'agent à titre définitif doit être notifiée à l'intéressé par écrit, au plus tard le

dernier jour de la période probatoire. Le Directeur Général en informe le Ministre ayant les Finances dans ses attributions.

Article 13 :

L'agent qui n'est pas engagé à titre définitif est licencié d'office sans aucune indemnité.

#### CHAPITRE II : EMPLOI ET AFFECTATION

Article 14 :

L'agent engagé à titre définitif est nommé par Arrêté du Ministre Provincial ayant la Fonction Publique dans ses attributions. Il le met à la disposition du Directeur Général qui l'affecte à un emploi vacant organiquement et budgétairement prévu et correspondant à son grade.

Article 15 :

Un emploi est vacant lorsqu'il n'est pas occupé par un agent revêtu du grade qui y correspond.

Il est considéré comme provisoirement disponible lorsque son titulaire est momentanément absent ou empêché.

Article 16 :

L'affectation, en cas de vacance ou d'emploi disponible, s'effectue de la manière suivante:

1. A titre intérimaire, lorsque l'agent est régulièrement désigné pour occuper provisoirement un poste vacant supérieur à celui correspondant à son grade. Il acquiert le droit à une prime d'intérim pour autant que l'intérim atteigne une durée d'un (1) mois et que l'emploi occupé soit un emploi de commandement ou de collaboration.

La durée de l'intérim ne peut dépasser douze (12) mois.

2. A titre de commissionnement, lorsque l'agent est régulièrement désigné pour exercer les fonctions d'un emploi vacant en permanence, supérieur à celui correspondant à son grade. Cette affectation constitue le commissionnement jusqu'à la nomination du titulaire. L'agent jouit de tous les avantages pécuniaires et autres attachés au grade correspondant aux fonctions qu'il exerce. La durée du commissionnement ne peut dépasser douze (12) mois. Passé ce délai, l'agent est présumé confirmé dans le grade auquel il est commissionné.

Article 17 :

Tout agent a le droit de solliciter une mutation ou une permutation. Celle-ci doit être individuelle et motivée.

La mutation est décidée par le Ministre ayant les Finances dans ses attributions sur proposition du Directeur Général en ce qui concerne les emplois de commandement et par le Directeur Général sur proposition du Directeur Administratif pour ce qui est des emplois de collaboration et d'exécution.

Article 18 :

Tout agent de la REPERE est placé dans l'une des positions suivantes:

- En activité;
- En détachement;
- En disponibilité;
- En suspension.

Article 19:

L'activité est la position de l'agent qui exerce effectivement les fonctions afférentes à l'emploi qui lui a été attribué. Elle englobe les missions officielles, les congés ainsi que les absences autorisées par le chef hiérarchique.

Le détachement est la position de l'agent qui est autorisé à interrompre temporairement ses fonctions pour occuper un emploi ou assurer un mandat au sein d'une administration, d'une institution, d'un organisme officiel ou d'un organe politique autres que ceux dont le personnel de carrière est soumis au statut de la fonction publique.

La disponibilité est la position de l'agent qui interrompt ses services ou qui est autorisé à les interrompre dans l'intérêt du service.

La disponibilité est prononcée soit d'office, soit à la demande de l'agent, par le Ministre Provincial ayant la Fonction Publique dans ses attributions après avis préalable du Directeur Général de la REPERE.

La suspension est la position de l'agent qui, d'après des indices suffisamment graves, est présumé avoir commis une faute.

#### Article 20:

S'agissant des agents en activité, les chefs hiérarchiques compétents pour accorder aux agents les congés prévus (congé de reconstitution, de maladie, de circonstance, de maternité) sont les suivants:

- a. En ce qui concerne les agents oeuvrant dans les services centraux de la REPERE :
  - le Directeur Général pour les agents de commandement;
  - le Directeur Administratif pour les agents de collaboration et d'exécution.
- b. En ce qui concerne les agents oeuvrant dans les Divisions Urbaines et les Bureaux Territoriaux:
  - le Directeur Général pour les Chefs de Division;
  - le Directeur Administratif pour les Chefs de Bureau et agents de collaboration et d'exécution, selon le cas.

### CHAPITRE III: REMUNERATION

#### Article 21 :

Le traitement d'activité est constitué par:

1. le traitement initial du grade dont l'agent est revêtu;
2. les augmentations annuelles relatives à l'avancement de traitement.

Après chaque année de service, la REPERE allouera à l'agent une indemnité d'ancienneté égale à 3% du traitement mensuel.

#### Article 22 :

Dans le cadre de la lutte contre la fraude, il est attribué aux agents de la REPERE ainsi qu'aux aviseurs une « prime de contentieux » pour toute infraction en matière fiscale par eux découverte, constatée ou signalée. Elle est assise sur l'ensemble des pénalités recouvrées.

La prime de contentieux est calculée à raison de 40% des pénalités encaissées. De ce montant, la moitié soit 20% est destinée aux aviseurs, s'ils existent, et aux intervenants, qu'ils soient ou non agents et le reste (20%) versé à la caisse de la prime de contentieux de la REPERE à répartir aux agents suivant les modalités qui seront définies par le Directeur Général.

### CHAPITRE IV: AVANTAGES SOCIAUX ALLOUES EN COURS DE CARRIERE

#### Article 23 :

Conformément aux dispositions légales en la matière, le personnel de la REPERE bénéficie de certains avantages sociaux notamment :

- les allocations familiales pour enfants entrant en ligne de compte pour l'octroi de ce droit;
- les frais médicaux et soins de santé;
- l'indemnité de logement;
- l'allocation d'invalidité;
- les frais de transport;

- les frais funéraires.

### CHAPITRE V: DROITS, DEVOIRS ET INCOMPATIBILITES

#### Article 24 :

Les agents ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix.

#### Article 25 :

Les agents ont le devoir de servir la REPERE avec fidélité, dévouement, dignité, intégrité et loyauté.

Ils doivent, en toute circonstance, veiller à la sauvegarde des intérêts de la REPERE.

#### Article 26 :

Les agents sont tenus d'exécuter consciencieusement les tâches qui leur sont confiées et de respecter scrupuleusement l'ordre hiérarchique établi.

Il leur est interdit de solliciter, exiger ou recevoir directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Tout détournement, toute suppression ou toute communication non autorisée à des tiers de documents administratifs sont formellement interdits.

Il est également interdit aux agents de se prononcer sur toute affaire au traitement et à la solution de laquelle ils ont un intérêt personnel ou à laquelle leurs conjoints, parents ou alliés ont un intérêt.

#### Article 27 :

Les agents sont tenus au plus strict secret professionnel. Il leur est interdit de :

1. révéler les faits dont ils ont eu connaissance dans, ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions;
2. communiquer à des tiers des documents administratifs ou de quelque nature que ce soit, sans l'accord préalable de leur chef hiérarchique;
3. prendre part à des débats publics sur les activités de la REPERE, sans l'accord préalable de leur chef hiérarchique.

Il leur est interdit, dans le cadre de leurs fonctions, de se livrer à des activités contraires à l'esprit de la Constitution et des lois de la République ou qui portent atteinte à sa souveraineté.

Aucune mesure prise par l'agent ou à son encontre ne peut être dictée par des considérations liées à sa race, province, tribu, ethnique ou religion.

#### Article 28 :

Sont incompatibles avec la qualité d'agent de la REPERE :

1. Toute activité commerciale exercée par l'agent lui-même ou par personne interposée;
2. Tout mandat ou service, même gratuit, dans les affaires privées à but lucratif, sauf s'il s'agit de la tutelle des incapables ou de la gestion ou du contrôle d'entreprise au nom de l'autorité publique.

Néanmoins, l'agent peut être actionnaire dans une société ou se livrer à une exploitation agricole ou à l'élevage.

#### Article 29 :

L'agent qui, intentionnellement, par négligence ou par imprudence grave enfreint ses devoirs professionnels ou se place dans un des cas d'incompatibilité est passible d'une sanction disciplinaire sans préjudice des poursuites judiciaires.

## CHAPITRE VI : REGIME DISCIPLINAIRE

### Article 30 :

Tout manquement par un agent aux devoirs de son état, à l'honneur ou à la dignité de ses fonctions constitue une faute disciplinaire.

Suivant la gravité des faits, les peines disciplinaires applicables à l'agent sont:

1. Le blâme;
2. La retenue du tiers du traitement pour une durée ne dépassant pas un (1) mois;
3. L'exclusion temporaire avec privation de traitement pour une période ne dépassant pas trois (3) mois;
4. La révocation.

### Article 31 :

Tout agent, investi à un degré quelconque du pouvoir disciplinaire, a qualité pour ouvrir d'office ou sur réquisition de ses supérieurs hiérarchiques l'action disciplinaire d'un agent placé sous ses ordres.

### Article 32 :

La procédure disciplinaire est écrite et contradictoire en ce sens que l'agent incriminé doit recevoir une notification préalable des faits qui lui sont reprochés. Aucune pièce ne peut être utilisée contre lui sans qu'il n'en ait eu connaissance. Il doit être en mesure de faire valoir des justifications ou moyens de défense dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

### Article 33 :

La peine de révocation n'est prononcée que par l'autorité investie du pouvoir de nomination au grade dont l'agent est revêtu, après avis du Conseil de discipline.

### Article 34 :

Le Conseil de discipline est composé comme suit :

- a) Si l'agent est affecté dans un service central:
  - du Directeur Général, Président du Conseil;
  - du Directeur Général Adjoint, Vice-président;
  - du Directeur Administratif, Rapporteur;
  - du Directeur dont relève l'agent;
  - de deux autres agents de la REPERE, d'un grade supérieur à celui de l'agent qui doit comparaître, désignés par le Directeur Général;
  - d'un représentant de la délégation syndicale.
- b) Si l'agent est affecté dans des Divisions Urbaines et dans des Bureaux Territoriaux:
  - du Directeur Administratif, Président du Conseil;
  - du Chef de Division dont relève l'agent;
  - de deux autres agents de la Division Urbaine ou de l'agent qui doit comparaître, désignés par le Directeur Administratif;
  - d'un représentant de la délégation syndicale.

*Les peines disciplinaires autres que la révocation sont prononcées par les autorités ci-après:*

GRADE DE L'AGENT	AUTORITE COMPETENTE POUR INFLIGER LA PEINE		
- Secrétaire de Division ; - Dactylo et Agent de saisie; - Agent de Surveillance ; - Huissier.	Du Blâme	De la retenue du tiers du traitement Le Directeur	De l'exclusion temporaire
	Le Chef de Division	Administratif	Le Directeur Général Adjoint

- Secrétaire de Direction ; - Analyste Programmeur ; - Instructeur du Contentieux ; - Receveur Adjoint. -- Chef de Brigade de vérification; - Receveur ; - Chef de service informatique; -Coordonnateur du Secrétariat de la Direction Générale.	Le Directeur	Le Directeur Administratif	Le Directeur Général Adjoint
- Chef de Division ; - Receveur principal ; - Chef de Bureau	Le Directeur Administratif	Le Directeur Général Adjoint	Le Directeur Général
- Directeur ; - Auditeur Interne	Le Directeur Général		Le Ministre des Finances

## CHAPITRE VII: COTATION ET AVANCEMENT

### Article 35 :

La cotation est obligatoire pour tous les agents soumis au présent Règlement d'Administration. Elle a pour objet d'éclairer l'administration sur l'intégrité, le sens social, la conscience professionnelle et la compétence de l'agent.

Le chef hiérarchique compétent établit un bulletin qui décrit brièvement les fonctions exercées par l'agent pendant l'année écoulée et sa manière de servir. Il y propose l'appréciation du mérite qu'il estime devoir être attribuée.

L'appréciation du mérite est synthétisée par l'une des mentions suivantes: «Elite », «Très Bon », «Bon », «Assez Bon », « Médiocre ».

### Article 36 :

L'autorité établit les bulletins de cotation et en transmet une copie à l'agent dans un délai de quinze (15) jours. L'agent peut introduire, par voie hiérarchique, dans les huit (8) jours de la réception de la copie du bulletin de cotation, un recours contre l'appréciation du mérite.

La décision d'attribution définitive n'est pas susceptible de recours.

Les autorités compétentes pour procéder à la cotation des agents de la REPERE et pour attribuer définitivement l'appréciation du mérite sont désignées comme suit:

GRADE DE L'AGENT	AUTORITE COMPETENTE POUR PROCEDER A LA COTATION	AUTORITE COMPETENTE POUR ATTRIBUER DEFINITIVEMENT LA COTE
Agent revêtu d'un grade inférieur à celui de Chef de Bureau	Chef de Bureau	Chef de Division
Chef de Bureau	Chef de Division	Le Directeur
Chef de Division	<b>Directeur</b>	Directeur Administratif
Directeur	Le Directeur Général	Le Directeur Général

### Article 37 :

L'avancement en grade se réalise sous forme de promotion.

La promotion ne peut avoir pour objet que de pourvoir à la vacance d'emplois budgétairement prévus dans les limites des cadres organiques.

Le candidat à la promotion doit remplir les conditions suivantes:

1. avoir accompli trois ans d'ancienneté au moins dans le grade immédiatement inférieur au grade de promotion;
2. avoir obtenu au moins l'appréciation «Très Bon » lors des trois dernières cotations.

L'acte de promotion est pris par le Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions après avis du Ministre ayant les Finances dans ses attributions.

La notification de la promotion est faite à l'agent par le Directeur Général.

### Article 38 :



L'avancement en traitement consiste en une augmentation annuelle de traitement qui est accordée automatiquement.

Les taux d'augmentation annuelle des traitements liés à la cotation sont fixés respectivement à 3%, 2% ou 1 % du traitement initial selon que l'agent a obtenu la côte « Elite », « Très Bon » ou « Bon ».

L'appréciation synthèse « Assez Bon » ou « Médiocre » ne donne lieu à aucune augmentation de traitement.

#### TITRE IV : CESSATION DEFINITIVE DES SERVICES

##### Article 39 :

La cessation définitive des services du personnel de la REPERE entraînant la perte de la qualité d'agent résulte :

1. du décès;
2. de la révocation;
3. de la démission d'office;
4. de la démission volontaire;
5. du licenciement pour inaptitude physique ou professionnelle;
6. de la mise à la retraite de l'agent.

##### Article 40 :

Est démis d'office de ses fonctions:

1. l'agent dont la nomination est irrégulière;
2. l'agent qui abandonne son poste ou ne reprend pas son service à l'expiration d'un congé ou d'une exclusion temporaire, dès que l'interruption de service injustifiée atteint ou dépasse une durée d'un (1) mois;
3. l'agent qui cesse de répondre aux conditions d'admission prévues aux points 1, 2 et 3 de l'article 5 du présent Règlement d'Administration.

La démission d'office est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le respect des dispositions du Règlement d'Administration relative à la procédure disciplinaire.

##### Article 41 :

L'agent est licencié d'office pour inaptitude physique lorsque:

1. Il a été reconnu définitivement inapte au service par la Commission médicale d'inaptitude;
2. la disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité a duré un (1) an et qu'il n'est pas apte à reprendre son service à l'expiration de ce terme.

##### Article 42 :

L'agent est licencié pour inaptitude professionnelle lorsqu'il fait preuve d'insuffisance professionnelle constatée par la cotation des trois dernières années dans les emplois correspondant à son grade.

Le licenciement est prononcé d'office lorsque l'agent a reçu trois fois de suite la mention « Médiocre ».

##### Article 43 :

Le licenciement pour inaptitude physique ou pour inaptitude professionnelle est prononcé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Toutefois, en ce qui concerne la Commission médicale d'inaptitude prévue à l'article 41 du Règlement d'Administration, celle-ci se réunit à l'initiative du Directeur Général si l'agent est affecté auprès des services centraux, soit du Directeur Administratif si l'agent est affecté dans des Divisions Urbaines et dans des Bureaux Territoriaux.

La procédure de constatation de l'inaptitude professionnelle prévue à l'article 42 du Règlement d'administration est ouverte à l'initiative du Directeur Général ou du Directeur Administratif selon que l'agent est affecté auprès des services centraux ou affecté dans des Divisions Urbaines et dans des Bureaux Territoriaux.

Après avis de trois (3) médecins du Gouvernement, la Commission médicale d'inaptitude, devant laquelle l'agent doit comparaître est composée comme suit :

- a) si l'agent est affecté dans un service central:
  - du Directeur Général, Président de la Commission;
  - du Directeur Général Adjoint, Vice-président;
  - du Directeur Administratif, Rapporteur;
  - du Directeur dont relève l'agent;
  - de deux autres agents de la REPERE, d'un grade supérieur ou égal à celui de l'agent qui doit comparaître, désignés par le Directeur Général;
  - du représentant de la délégation syndicale.
- b) si l'agent est affecté dans des Divisions Urbaines et dans des Bureaux Territoriaux:
  - du Directeur Administratif, Président de la Commission;
  - du Chef de Division dont relève l'agent;
  - de deux autres agents de la Division Urbaine ou du Bureau Territorial, d'un grade supérieur ou égal à celui de l'agent qui doit comparaître, désignés par le Directeur Administratif;
  - du représentant de la délégation syndicale.

#### TITRE V : AVANTAGES ACCORDES APRES LA CESSATION DEFINITIVE DES SERVICES

##### Article 44 :

Tout agent qui, pour une cause autre que le décès, la démission d'office ou la révocation, cesse définitivement ses services après avoir accompli une carrière de vingt (20) ans au moins, reçoit une allocation de fin de carrière.

Le montant de l'allocation est égal à deux quarts, trois quarts ou quatre quarts du montant annuel du dernier traitement d'activité selon que l'agent a accompli une carrière de moins de vingt-cinq (25) ans, de vingt-cinq (25) à moins de trente (30) ans ou de trente (30) ans au moins. Tout agent licencié reçoit également une allocation de fin de carrière. Le montant de cette allocation est égal au traitement de un (1), deux (2) ou trois (3) mois selon que l'agent a accompli une carrière de six (6) ans au moins, de onze (11) ans ou de moins de vingt (20) ans.

L'allocation de fin de carrière est exemptée de toute imposition fiscale.

Lorsque les barèmes de traitement attachés aux grades des agents en activité de service subissent une augmentation générale, les pensions sont revues dans une proportion identique.

#### TITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

##### Article 45 :

Les Ministres ayant les Finances et la Fonction Publique dans leurs attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Arrêté qui entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Matadi, le 02 mai 2008

Simon Mbatshi Batshia