

G U I D E P R A T I Q U E · É D I T I O N 2026 / 2027

La conformité sociale des entreprises au Tchad

L'expertise juridique tchadienne au service des opérations internationales.



P R É - A U D I T E N L I G N E

Scannez ce code et calculez votre score de conformité sociale en quelques minutes.

Guide pratique de conformité sociale

Avant-propos	3
1. Embauche et formalités d'installation	4
2. Les contrats de travail	5
3. Emploi des salariés étrangers	7
4. CNPS et CNAS	8
5. Temps de travail et paie	9
6. Congés et absences protégées	10
7. Comité d'hygiène et de sécurité	11
8. Délégués du personnel	12
9. Règlement intérieur	13
10. Les risques pénaux du travail	14
Votre score de conformité sociale / 100	15
Le cabinet	16
Nos équipes · contact	17

Une affaire de réflexes



« Les manquements les plus coûteux que je rencontre au Tchad ne tiennent presque jamais à la mauvaise foi : ils tiennent à des réflexes importés. »

J'accompagne au quotidien, au sein du Cabinet Thomas Dingamgoto à N'Djaména, des organisations internationales et humanitaires, des ONG, des filiales de groupes étrangers et des opérateurs privés dans la conformité de leurs pratiques sociales au Tchad.

De cette pratique de terrain est né le constat qui a donné ce guide : des contrats, des procédures et des automatismes valables ailleurs, transposés au Tchad sans être confrontés à la loi tchadienne.

Ce guide n'a pas vocation à être exhaustif. Il signale aux dirigeants, directeurs des ressources humaines et responsables juridiques les obligations sociales tchadiennes les plus fréquemment méconnues, et les risques - civils, sociaux et pénaux - qu'emporte leur inobservation.

Chaque partie se termine par un point de contrôle qui permet d'évaluer sa propre exposition.

L'article 1^{er} du Code du travail pose que tout contrat exécuté sur le territoire tchadien est soumis de plein droit à la législation tchadienne, quels que soient le lieu de conclusion du contrat ou la nationalité des parties.

Ce qui se décide à la source - au siège ou dans une politique de groupe - n'est pas transposable au Tchad : ni une clause désignant un droit étranger, ni une politique de groupe ne peuvent écarter les règles tchadiennes d'ordre public. C'est précisément là que naissent les litiges.

Maître Sintès Dingamgoto

Directeur du Pôle Conseil - avocat aux Barreaux de Paris et du Tchad

Les oublis qui se multiplient

Avant le premier bulletin de paie, l'employeur doit accomplir une série de formalités déclaratives. Discrètes, rarement contestées par les salariés, elles passent souvent à la trappe à l'installation - jusqu'au premier contrôle, où leur omission se paie au prix fort.

Le cadre en bref

Toute ouverture d'entreprise se déclare à l'Inspection du Travail et à l'ONAPE (art. 497). L'employeur tient en permanence, sur le lieu d'exploitation, un registre d'employeur conservé cinq ans (art. 498). Toute embauche et toute rupture se déclarent à l'ONAPE dans les quarante-huit heures (Décret n° 96-189), sauf pour les travailleurs occasionnels engagés pour moins d'un mois.

Les points qui démarquent

Deux guichets, pas un. La déclaration à l'Inspection et à l'ONAPE relève du droit du travail ; l'immatriculation à la CNPS, via le guichet unique de l'ANIE, relève de la sécurité sociale. Ce sont deux circuits distincts : accomplir l'un ne dispense pas de l'autre.

La sanction se compte par salarié, pas par entreprise. L'amende des défauts de déclaration s'applique autant de fois qu'il y a d'inscriptions omises ou erronées (art. 501). Le défaut de mise à disposition du registre peut s'accompagner d'emprisonnement (art. 502).

Le délai de 48 heures couvre aussi les sorties. L'obligation est symétrique ; son omission alimente le même mécanisme de sanction démultipliée.

EN P R A T I Q U E

Un contrôle révèle trente salariés présents mais jamais déclarés. L'amende ne frappe pas une fois l'entreprise : elle s'applique pour chacun des trente, et se répète par période de référence. Une formalité jugée secondaire devient la ligne la plus lourde du procès-verbal.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

Question

Exposition si la réponse est défavorable

Ouverture déclarée à l'Inspection et à l'ONAPE ?

Amende appliquée autant de fois qu'il y a d'omissions

Entreprise et salariés immatriculés à la CNPS (guichet ANIE) ?

Redressement sur l'ensemble de l'effectif

Registre d'employeur à jour et disponible ?

Défaut de mise à disposition : emprisonnement possible

Embauches et ruptures déclarées sous 48 heures ?

Omission démultipliée par dossier

Le piège fonctionne dans les deux sens

Une filiale arrive avec les modèles du siège. Ils sont irréprochables - ailleurs. Au Tchad, ce sont ces automatismes importés qui créent l'exposition la plus fréquente du droit social, et le contrat à durée déterminée, que l'on croit souple, enferme en réalité l'employeur dans les deux directions.

Le cadre en bref

Le CDD à terme précis est obligatoirement écrit (art. 59 et 64). Sa durée totale, renouvellement compris, ne peut excéder deux ans (art. 58 et 59) : en principe il ne se renouvelle qu'une fois, les contrats de courte durée pouvant l'être davantage à la seule condition de ne pas dépasser, au total, cette limite de deux ans. Certains contrats - étrangers, installation hors du lieu d'embauche, CDD de plus de six mois, CDI - sont visés par l'ONAPE avant tout commencement d'exécution (art. 67).

Les points qui démarquent

Il n'existe pas de délai de carence. Ailleurs, une interruption entre deux CDD ou un changement de poste peut remettre le compteur à zéro. Pas au Tchad : le plafond de deux ans est global et continu.

La requalification ne joue que dans un sens. Un CDD irrégulier est réputé à durée indéterminée, mais seul le salarié peut s'en prévaloir, et seulement s'il y a intérêt (art. 65). Le risque est unilatéral et reste latent jusqu'au jour où un salarié l'active.

Le CDD vous enferme aussi vers le bas. Une fois conclu, l'employeur ne peut y mettre fin avant le terme qu'en cas de faute lourde, et en respectant la procédure disciplinaire (art. 142, al. 1). Toute rupture anticipée non justifiée ouvre droit à une indemnité égale aux salaires et avantages dus jusqu'au terme (art. 142, al. 2).

La faute lourde elle-même se prescrit vite. Passé un mois après que l'employeur a eu connaissance des faits, aucune poursuite disciplinaire n'est plus possible (art. 90). En pratique, certaines entités ouvrent une enquête interne en pensant que sa durée prolonge ce délai d'un mois. Mais au Tchad, aucune disposition légale ne prévoit une telle suspension et aucune jurisprudence harmonisée ne la consacre : s'y fier expose à une condamnation.

Pour faire évoluer un salarié en poste, l'avenant, jamais un nouveau contrat. Proposer un nouveau contrat - à durée déterminée comme indéterminée - à un salarié déjà en poste n'est pas la bonne méthode : on part toujours du contrat existant et l'on signe un avenant. Faire signer un nouveau contrat fait perdre l'ancienneté et peut être lu comme un contournement, voire emporter requalification.

EN PRATIQUE

Un employeur rompt un CDD de deux ans au bout de quelques mois pour « insuffisance de résultats », sans faute lourde caractérisée. Le salarié obtient l'intégralité des salaires et avantages restant à courir jusqu'au terme - souvent plus d'un an de rémunération, versé en une seule fois.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

Question

Exposition si la réponse est défavorable

CDD de plus de 24 mois cumulés ou renouvelés au-delà du plafond ?

Requalification en CDI à la demande du salarié

Rupture anticipée d'un CDD envisagée sans faute lourde ?

Indemnité égale aux salaires restant dus jusqu'au terme

CDD écrits, terme et renouvellement précisés ?

CDD imprécis réputé à durée indéterminée

CDD de plus de six mois et CDI visés par l'ONAPE ?	Pénal et rupture aux torts de l'employeur
Procédure disciplinaire engagée dans le délai d'un mois ?	Faute prescrite : rupture sans faute lourde
Évolution interne formalisée par avenant ?	Perte d'ancienneté et risque de requalification

Une chaîne désormais verrouillée

Employer un expatrié ne se résume pas à un contrat. Depuis le décret de 2024 sur l'admission au séjour des étrangers, l'autorisation de l'ONAPE, le visa du contrat et la carte de séjour forment une chaîne où chaque maillon conditionne le suivant.

Le cadre en bref

L'embauche de tout travailleur étranger suppose une autorisation préalable de l'ONAPE, et le contrat est visé avant exécution (art. 67) ; à défaut, le contrat est nul de plein droit (art. 70) et le salarié peut obtenir la rupture aux torts de l'employeur (art. 71). La rupture se déclare à l'ONAPE dans les quinze jours (art. 72). Le Décret n° 0128/2024 ajoute le volet séjour : nul ne peut employer un étranger sans carte de séjour (art. 52), ni sans contrat visé par l'ONAPE (art. 53).

Les points qui démarquent

La chaîne est désormais verrouillée des deux côtés. Le décret de 2024 fait de l'autorisation d'emploi de l'ONAPE une pièce du dossier de carte de séjour. La séquence : autorisation ONAPE, puis visa du contrat, puis carte de séjour. Pas d'autorisation, pas de séjour ; pas de séjour, pas d'emploi licite.

Le vrai point de contrôle n'est pas le quota, c'est l'autorisation. Une règle de proportion existe : la réglementation encadre, autour de 2 % de l'effectif, la part de salariés étrangers admissible. Mais la norme opérationnelle réelle n'est pas ce plafond théorique : c'est l'autorisation d'emploi, délivrée au cas par cas par l'ONAPE, désormais condition de la carte de séjour.

L'autorisation a un coût et une durée. Elle est à la charge de l'employeur, de l'ordre du douzième du salaire annuel de l'expatrié (soit un mois de salaire), et limitée à deux ans renouvellement compris. Son renouvellement, et non sa seule obtention initiale, est le point de vigilance dans la durée.

Le détachement « à la française » n'a pas d'équivalent. Rien ne permet de transposer le détachement : tout emploi d'étranger passe par la chaîne ONAPE–visa–séjour.

EN PRATIQUE

Une société conserve des cadres expatriés en poste depuis des années en lisant étroitement le décompte de l'effectif. Le risque réel n'est pas la discussion sur le quota : c'est l'autorisation d'emploi, à renouveler tous les deux ans, dont dépend désormais la carte de séjour.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

Question	Exposition si la réponse est défavorable
Autorisation préalable d'emploi de l'ONAPE pour chaque expatrié ?	Sans autorisation, pas de carte de séjour ; pénal aggravé
Contrats des étrangers visés avant exécution ?	Emploi sans visa interdit ; rupture aux torts de l'employeur
Carte de séjour valide et à jour ?	Emploi sans carte interdit ; expulsion aux frais de l'employeur
Contrats avec installation hors lieu d'embauche visés ?	Catégorie soumise à visa

Le terrain des redressements

La cotisation sociale est l'obligation dont l'inexécution se chiffre le plus durement, parce que le redressement porte sur plusieurs exercices et s'assortit de pénalités.

Le cadre en bref

L'employeur immatricule l'entreprise et ses salariés à la CNPS (guichet unique de l'ANIE), puis déclare et verse ses cotisations. Le taux global est de 20 % : 7,5 % prestations familiales, 4 % accidents du travail, 8,5 % vieillesse-invalidité-décès. La retraite est répartie 5 % employeur / 3,5 % salarié. L'assiette est plafonnée à 500 000 FCFA par mois (Décret n° 1137/2007) et ne peut être inférieure au SMIG. À ce régime CNPS se superpose désormais la couverture santé universelle (Lois n° 035/2019 et n° 026/2020, CNAS).

Les points qui démarquent

Le redressement vient presque toujours de l'assiette. L'erreur n'est pas tant de ne pas cotiser que de cotiser sur une base trop étroite. Seules les primes à caractère de remboursement de frais en sortent (panier, salissure, transport, outillage). Loger une prime ordinaire dans cette catégorie est la cause la plus fréquente de redressement.

La taxation d'office vous fait perdre la main. Lorsque la comptabilité ne permet pas d'établir l'assiette réelle, la CNPS la fixe forfaitairement. L'employeur subit alors les chiffres de la Caisse.

La fausse déclaration coûte le double. Une déclaration inexacte peut obliger à verser le double des sommes économisées (art. 32 du Décret n° 99/78), liquidées par salarié. À quoi s'ajoutent les majorations de retard, d'un pour mille par jour.

Le contrôle remonte jusqu'à cinq ans. La CNPS contrôle sur un à cinq ans, sur pièces. La périodicité déclarative se durcit au-delà de vingt salariés : déclaration mensuelle, contre trimestrielle en deçà.

L'articulation CNPS / CNAS n'est pas acquise. La coexistence de l'ancien régime et du nouveau n'est pas stabilisée. Vérifier au cas par cas : ne pas présumer.

EN PRATIQUE

Une entreprise déclare scrupuleusement les salaires de base, mais classe primes de logement et avantages en nature parmi les « remboursements de frais ». Le contrôle reconstitue l'assiette réelle sur cinq ans : aux arriérés s'ajoutent les majorations de retard, et le caractère inexact ouvre la voie au doublement des sommes économisées.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

Question

Exposition si la réponse est défavorable

Entreprise affiliée et salariés immatriculés ?	Redressement sur l'ensemble de l'effectif
Bordereaux produits dans les délais (mensuels au-delà de 20 salariés) ?	Majorations de retard et taxation d'office
Assiette déclarée = salaire brut réel ?	Versement possible du double des sommes économisées
Régime CNAS / CSU applicable suivi ?	Articulation CNPS / CNAS à clarifier

La traçabilité qui se retourne contre vous

Le temps de travail et la paie sont rarement contestés au quotidien - jusqu'à ce qu'un litige les exhume. C'est alors la traçabilité, plus que la règle, qui décide de l'issue.

Le cadre en bref

Les heures supplémentaires obéissent à un régime de décompte et de majoration (art. 198 et suivants, Décret n° 129) ; le bulletin de paie comporte des mentions obligatoires (art. 263, 265) ; le salaire se paie à échéance régulière (art. 259).

Les points qui démarquent

Les heures non tracées sont la base des rappels. Une heure supplémentaire non tracée est une heure réputée due.

Un bulletin non conforme est une pièce à charge. Les mentions manquantes ne sont pas un détail formel : elles fournissent un point d'appui en contentieux.

Les forfaits importés sont sans base. Les conventions de forfait conçues pour d'autres droits n'ont pas d'assise au Tchad.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

<i>Question</i>	<i>Exposition si la réponse est défavorable</i>
Heures supplémentaires tracées et payées ?	Base directe des rappels de salaire
Bulletins de paie conformes ?	Irrégularité exploitable en contentieux
Délais de paiement respectés ?	Manquement contraventionnel

Les ruptures qui coûtent cher

Les congés et les absences pour maternité, maladie ou invalidité paraissent anodins ; ils concentrent pourtant deux risques - des rappels silencieux et des ruptures protégées.

Le cadre en bref

Les congés payés obéissent à des règles de calcul et d'acquisition (art. 211-222) ; la maternité et certaines suspensions du contrat ouvrent des protections particulières (notamment art. 107, 112, 118).

Les points qui démarquent

Le calcul des congés génère des rappels silencieux. Base de calcul, ancienneté, majorations : les erreurs s'accumulent sans bruit et se révèlent, capitalisées, au moment du solde de tout compte.

La maternité et la maladie sont des zones de protection. Rompre le contrat pendant une suspension protégée s'analyse en licenciement protégé irrégulier, lourdement sanctionné.

L'invalidité a sa propre procédure protectrice. En cas d'invalidité d'origine non professionnelle, le salarié doit être maintenu en activité jusqu'à confirmation par la CNPS. Toute rupture anticipée s'analyse en licenciement abusif.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

<i>Question</i>	<i>Exposition si la réponse est défavorable</i>
Congés payés calculés conformément au Code et à la CCG ?	Erreurs génératrices de rappels
Protection maternité et suspension maladie respectées ?	Licenciement protégé irrégulier lourdement sanctionné
Maintien du salarié jusqu'à confirmation d'invalidité par la CNPS ?	Rupture anticipée = licenciement abusif

Le seuil que l'on ignore

Le comité d'hygiène et de sécurité est l'institution la plus souvent absente là où elle est obligatoire, parce que son seuil de déclenchement est mal connu - particulièrement dans les secteurs les plus exposés.

Le cadre en bref

Le CHS est obligatoire dans tout établissement employant habituellement au moins cinquante salariés (art. 232), seuil abaissé à vingt dans l'industrie et le BTP et étendu aux chantiers de plus de six mois (Arrêté n° 0008/99, art. 1).

Les points qui démarquent

Le seuil de vingt en BTP et industrie est ignoré. Beaucoup retiennent le seuil de cinquante et se croient loin du compte, sans savoir que leur activité fait tomber l'obligation dès vingt travailleurs.

L'entrave au CHS est pénale. Faire obstacle à la constitution ou au fonctionnement du comité n'est pas une négligence administrative : c'est une infraction pénalement réprimée (art. 292).

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

<i>Question</i>	<i>Exposition si la réponse est défavorable</i>
CHS constitué au franchissement du seuil ?	Entrave pénalement réprimée ; seuil de 20 souvent ignoré
Registre de sécurité tenu ?	Registre obligatoire
CHS réuni deux fois par an, PV transmis ?	Réunions et transmission requises

L'institution qui se déclenche à onze

La représentation du personnel se déclenche bien plus tôt que ne le croient les filiales étrangères, et sa méconnaissance ouvre l'un des contentieux les plus coûteux du droit social tchadien.

Le cadre en bref

L'élection de délégués du personnel est obligatoire dans tout établissement groupant plus de dix travailleurs (Décret n° 51/1968 ; art. 383). Leur mandat est de deux ans (art. 382), et leur licenciement obéit à un régime de protection particulier.

Les points qui démarquent

Le seuil de onze surprend. Bien plus bas que les seuils que connaissent les groupes étrangers, il se calcule sur un effectif élargi qui inclut apprentis, salariés à l'essai et travailleurs payés à l'heure ou à la journée totalisant six mois sur l'année.

Le licenciement d'un délégué cumule trois sanctions. Sans autorisation préalable de l'Inspecteur, il est frappé de nullité avec réintégration, ouvre une indemnité forfaitaire de dix-huit mois de salaire cumulable (art. 400), et constitue une infraction pénale (art. 409).

Ne pas organiser les élections est déjà une entrave. L'employeur qui s'abstient de mettre en place les délégués commet une entrave pénalement réprimée.

EN PRATIQUE

Une entreprise de quatre-vingts salariés écarte un délégué du personnel sans saisir l'Inspecteur. Le licenciement est nul ; s'y ajoutent la réintégration ou, à défaut, dix-huit mois de salaire, et une exposition pénale pour entrave. Un même geste déclenche trois leviers simultanés.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

Question

Exposition si la réponse est défavorable

Délégués élus au-delà de dix travailleurs ?

Entrave à la mise en place pénalement réprimée

Licenciement / sanction d'un délégué autorisé par l'Inspecteur ?

Nullité, indemnité de 18 mois cumulable, et pénal

Présent, mais souvent inopposable

Le règlement intérieur est souvent présent dans l'entreprise - mais inopposable, faute d'avoir suivi la procédure d'adoption. Un règlement qui n'est pas valable ne protège rien.

Le cadre en bref

Le règlement intérieur est obligatoire dans tout établissement employant habituellement au moins vingt-cinq travailleurs (art. 82). Il est soumis pour avis aux délégués du personnel et déposé à l'Inspection du Travail (art. 83).

Les points qui démarquent

Un règlement non déposé ne fonde aucune sanction. L'absence de consultation des délégués ou de dépôt prive le règlement d'opposabilité, et toute sanction disciplinaire qui s'y appuie peut être annulée.

Importer le règlement du siège ne suffit pas. Transposer tel quel un règlement conçu pour un autre droit, sans l'adapter aux dispositions tchadiennes, expose à voir écarter les clauses non conformes.

V O T R E P O I N T D E C O N T R Ô L E

Question

Exposition si la réponse est défavorable

Règlement intérieur établi à partir de 25 travailleurs ?

Obligation déclenchée au seuil de 25

Soumis aux délégués puis déposé à l'Inspection ?

Consultation et dépôt : conditions de validité

Quand le dirigeant répond personnellement

C'est la dimension la plus méconnue, et la plus différenciante. Le droit pénal du travail tchadien frappe des manquements perçus comme de simples irrégularités administratives - et il peut engager la responsabilité personnelle de ceux qui dirigent.

Le cadre en bref

Le procès-verbal de l'Inspecteur fait foi jusqu'à inscription de faux (art. 485). Le chef d'entreprise est civilement responsable des condamnations prononcées contre ses préposés (art. 193).

Les points qui démarquent

Le travail dissimulé, au sens fonctionnel. Le droit tchadien ne consacre pas la notion autonome du droit français, mais il sanctionne pénalement les défauts de déclaration qui en produisent les effets, avec emprisonnement possible (art. 501-502).

Le délit de marchandage. Tout prêt de main-d'œuvre qui procure au prêteur un bénéfice quelconque, ou qui a pour but ou résultat de diminuer les droits dont les salariés prêtés auraient bénéficié s'ils avaient été embauchés par l'employeur, est interdit et constitue le délit de marchandage (art. 73). L'emprisonnement est obligatoire en récidive ; les salariés peuvent réclamer directement à l'emprunteur les sommes dues (art. 74, 76, 189).

L'emploi d'étrangers sans visa, le travail des enfants. L'emploi sans visa ONAPE est pénalement réprimé et aggravé lorsque le travailleur est étranger (art. 188) ; l'emploi d'un mineur de moins de quatorze ans et le travail forcé exposent à l'amende et à l'emprisonnement (art. 190).

L'entrave et l'opposition à l'Inspection. Entraver les institutions représentatives ou le CHS (art. 409, 292), ou s'opposer au contrôle de l'Inspecteur (art. 504), compte parmi les infractions les plus sévèrement punies, jusqu'à l'emprisonnement obligatoire en récidive.

CE QUE NOUS OBSERVONS

Des sociétés parfaitement gérées au plan financier découvrent, à l'occasion d'un premier contrôle, qu'elles cumulent plusieurs expositions pénales latentes - visa, délégués, sous-traitance. La cartographie de ces risques, à froid, coûte une fraction de leur gestion sous la pression d'un contentieux.

VOTRE POINT DE CONTRÔLE

Question

Exposition si la réponse est défavorable

Sous-traitants / tâcherons avec direction effective sur leurs salariés ?

Risque de délit de marchandage ; emprisonnement en récidive

Coopération pleine avec l'Inspecteur en cas de contrôle ?

Opposition au contrôle sévèrement punie

Aucun travailleur de moins de 14 ans ?

Emploi d'enfants : amende et emprisonnement

Synthèse de votre conformité sociale

Les neuf domaines qui précèdent se synthétisent dans un score de conformité sur 100, pondéré par la gravité et la fréquence de l'exposition.

Le pré-audit interactif du cabinet calcule ce score en quelques minutes et signale, domaine par domaine, vos zones de vigilance.

<i>Domaine</i>	<i>Poids / 100</i>	<i>Questions</i>
Contrats (CDD / CDI)	18	6
Expatriés (ONAPE et séjour)	15	4
CNPS / CNAS	15	4
Embauche (déclarations, registre)	12	3
CHS (santé-sécurité)	10	3
Temps de travail	10	3
Délégués / représentation	8	2
Congés	7	3
Règlement intérieur	5	2

80 - 100 <i>Conformité maîtrisée</i>	50 - 79 <i>Zones d'exposition à corriger</i>	0 - 49 <i>Exposition significative justifiant un audit</i>
---	---	---

Le score signale ; seul l'audit qualifie.

P R É - A U D I T E N L I G N E

Faites votre pré-audit de conformité en quelques minutes.

thomasd-avocats.com/preaudit-conformite-sociale-2/



Une référence tchadienne du droit des affaires

30+

A N S D E P R A T I Q U E
au Tchad, en Afrique centrale et à l'international depuis 1994

Band 1

C H A M B E R S G L O B A L 2 0 2 6
General Business Law · Tchad

1 000+

E N T R E P R I S E S A C C O M P A G N É E S
filiales de groupes internationaux, ONG, opérateurs privés et organisations multilatérales

25+

Réseau GBM Global Alliance · Afrique · Europe · Amérique du Nord

9

P R O F E S S I O N N E L S D U D R O I T
4 avocats · 3 avocats stagiaires · 2 juristes, en français et en anglais

Fondé en 1994 à N'Djaména par le **Dr Thomas Dingamgoto**, ancien Bâtonnier de l'Ordre des avocats du Tchad, arbitre près la CCJA de l'OHADA, classé Band 1 en General Business Law (Tchad) par Chambers Global 2026, le Cabinet accompagne depuis trois décennies les opérations stratégiques d'investisseurs internationaux, d'institutions financières et d'organisations multilatérales, au Tchad et dans les espaces CEMAC et OHADA.

La pratique sociale est dirigée par **Maître Sintès Dingamgoto**, Directeur du Pôle Conseil, avocat aux Barreaux de Paris et du Tchad.

Formé et exercé en France au sein du cabinet anglo-américain **Hogan Lovells**, et de cabinets français **ARG AVOCATS** et **Bizouard**, il associe rigueur des grands cabinets internationaux et connaissance fine du droit tchadien.

D O M A I N E S D ' I N T E R V E N T I O N E N D R O I T S O C I A L

- Audit de conformité sociale et mise en conformité des pratiques RH
- Sécurisation des contrats, des CDD et de l'emploi de salariés étrangers
- Conseil en sécurité sociale (CNPS / CNAS) et en temps de travail
- Représentation devant l'Inspection du Travail et le Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale
- Assistance dans la mise en place des institutions représentatives du personnel
- Assistance dans l'organisation collective (convention d'entreprise, règlement intérieur, etc.)
- Assistance et conseil aux départements des ressources humaines
- Accompagnement des plans sociaux complexes et des licenciements économiques
- Précontentieux et négociation amiable

Un audit social préventif peut être engagé sur simple demande.

Aux côtés des dirigeants et des directions juridiques

A V O C A T S

Dr Thomas Dingamgoto - Fondateur, Gérant, Directeur du Pôle Contentieux

Maître Sintès Dingamgoto - Directeur du Pôle Conseil, Barreaux de Paris et du Tchad

Maître Christelle Guirbaye - Avocate

Maître Anne-Marie Kodneltangar - Avocate

A V O C A T S S T A G I A I R E S

Maître Espoir Djikolem Matel - Avocat stagiaire

Maître Youssouf Ali Kaguer - Avocat stagiaire

Maître Félix Konodji Mbaïré - Avocat stagiaire

J U R I S T E S

Nathalie Neloumngaye - Juriste

Romuald Allaramadji - Juriste

Pour un audit social préventif ou une question ciblée sur l'un des dix domaines couverts par ce guide, écrivez-nous - la première prise de contact est immédiate.

C A B I N E T T H O M A S D I N G A M G O T O

Quartier N'Djari, Rue 6420, Carré 30, Porte 1296

B.P. 1003 - N'Djaména, Tchad

+235 22 51 55 88 · +235 66 29 27 65 · +33755798466

contact@thomasd-avocats.com · s.dingamgoto@thomasd-avocats.com

www.thomasd-avocats.com



Pré-audit en ligne

Ce guide est un outil pédagogique d'auto-évaluation édité par le Cabinet Thomas Dingamgoto.

Il ne constitue pas une consultation juridique et n'engage pas la responsabilité du cabinet. Seul un audit personnalisé permet de qualifier une situation au regard du droit applicable.



C A B I N E T D ' A V O C A T S · D E P U I S 1 9 9 4

*L'expertise juridique tchadienne au service
des opérations internationales.*

Quartier N'Djari, Rue 6420, Carré 30, Porte 1296
B.P. 1003 - N'Djaména, Tchad

+235 22 51 55 88 · +235 66 29 27 65

contact@thomasd-avocats.com
s.dingamgoto@thomasd-avocats.com
www.thomasd-avocats.com