

**CONVENTION COLLECTIVE  
GENERALE DU TRAVAIL APPLICABLE  
AUX ENTREPRISES RELEVANT DES  
SECTEURS PRIVE ET PARA-PUBLIC  
EN REPUBLIQUE DU BENIN**

# **CONVENTION COLLECTIVE GENERALE DU TRAVAIL APPLICABLE AUX ENTREPRISES RELEVANT DES SECTEURS PRIVE ET PARA-PUBLIC EN REPUBLIQUE DU BENIN**

Entre le Conseil National du Patronat du Bénin (C.N.P Bénin)

D'autre part et

- la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN)
- la confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB)
- l'Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB)
- la centrale des Syndicats de Secteurs Privé et Informel du Bénin (CS-PIB)
- la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB)

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

## ***PREAMBULE***

Les organisations syndicales ci-dessus énumérées représentant les employeurs et les travailleurs de la République du Bénin.

Convaincues de la nécessité de fonder les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs relevant de leurs organisations respectives sur des bases saines et rationnelles ;

Soucieuse de promouvoir la paix sociale et d'éviter les conflits préjudiciables à l'intérêt des partenaires sociaux ;

Persuadée de la valeur constructive d'un dialogue libre entre les employeurs et les travailleurs dans le respect et l'intérêt de la collectivité et toute entière, en vue de résoudre toutes les difficultés qui peuvent survenir dans leurs relations professionnelles et cal par une participation de toutes les parties,

Désireuses d'œuvrer pour le progrès économique et social qui constitue l'objectif primordial des Employeurs et des Travailleurs au même titre que les Autorités du Pays,

Affirmant leur commune détermination d'œuvrer en vue du développement économique et d'une juste répartition du revenu national garantissant aux travailleurs, l'amélioration de leur niveau de vie et une part équitable dans les revenus des entreprises en fonction de l'expansion de la production et de l'accroissement de la productivité,

S'engageant à agir conjointement pour arriver à déterminer les rémunérations des travailleurs sur une base conventionnelles compte tenu des données de l'économie nationale et en fonction des résultats des entreprises et de la conjoncture,

Soucieuses d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et leurs conditions de travail notamment :

\* Par l'institution d'encouragement à la productivité et d'accessoires de salaires, les rémunérations devant être fixées d'un commun accord, compte tenu du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti,

\* par la rationalisation et le développement de la formation professionnelle, par la fixation d'un commun accord, d'une classification professionnelle tenant compte de la spécialisation effective des travailleurs ainsi que le classement individuel de ces derniers dans les différentes catégories professionnelles en vue de favoriser la carrière des travailleurs et leur promotion dans les catégories supérieures,

\* Par l'amélioration des conditions de travail, le développement de l'hygiène et de la salubrité du travail,

\* Par le développement des œuvres sociales en vue de promouvoir le bien être des travailleurs et de leurs familles.

Pour réaliser ces objectifs, lesdites organisations syndicales des Employeurs et des Travailleurs énumérées ci-dessus ont conclu la convention collective ci-après et s'engagent en même temps, à donner corps dans les différentes conventions particulières aux principes ci-dessus énoncés.

## **TITRE I DES DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article premier : Objet et champ d'application**

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements ou entreprises des secteurs privé et parapublic, exerçant leurs activités sur l'étendue du territoire de la république du Bénin.

Le terme « travailleur » au sens de la présente convention est celui défini par le code du travail.

### **Article 2 : Abrogation**

La présente convention remplace la convention collective générale du travail du 17 Mai 1974.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement. Aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente convention s'applique de plein droit aux contrats individuels en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

### **Article 3 : maintien des avantages acquis**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantage de toute nature, individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas d'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements ou entreprises.

#### **Article 4 : Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 : Dénonciation de la convention**

La présente convention peut être dénoncée en tout ou partie à tout moment par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois (03) mois signifié à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception dont copie est adressée au Ministre chargé du travail.

Toutefois, la première dénonciation ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai de quatre (04) ans à compter de son entrée en vigueur.

La notification de la dénonciation doit préciser les motifs et contenir un projet de nouvelle convention.

Les parties s'engagent à entreprendre les négociations dans un délai de trois (03) mois à compter de la réception de la lettre de préavis.

Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de trois (03) mois à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties pourront décider, d'un commun accord, que la convention reste en vigueur. Cependant un nouveau délai ne dépassant pas trois (03) mois pourra être accordé.

Si au terme de ces délais, l'accord n'est pas conclu, les parties recourent à l'arbitrage du Ministre chargé du travail.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recevoir à la grève ou au lock-out qu'après épuisement de la procédure de règlement des conflits collectifs.

#### **Article 6 : Adhésions ultérieures**

Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs appelée à exercer ses activités en République du Bénin, doit adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Greffe du Tribunal du Travail de Cotonou.

Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit celui de la notification au Greffe du Tribunal du Travail.

L'organisation ayant adhéré à la présente convention ne peut ni la dénoncer, ni demander la révision, même partielle. Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

## **TITRE II DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : De la formation et de l'exécution du contrat de travail**

### **Article 7 : Forme du contrat**

L'engagement individuel des travailleurs a lieu soit verbalement, soit par écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque le contrat de travail est verbal, il est réputé à durée indéterminée.

### **Article 8 : Embauchage**

Tout chef d'établissement ou d'entreprise peut recruter librement son personnel.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Les engagements sont effectués à titre permanent, saisonnier, temporaire ou occasionnel.

Les travailleurs à titre saisonnier, temporaire ou occasionnel sont régis par un contrat à durée déterminée de six (06) mois au plus, renouvelable dans les conditions fixées par le code du travail.

Sont travailleurs à titre saisonnier ou temporaire, les travailleurs engagés d'accords parties pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six (06) mois.

Les travailleurs à titre occasionnel sont ceux engagés à l'heure ou à la journée c'est-à-dire pour une tâche intermittente exécutée dans un créneau horaire ou journalier et dont l'exécution successive ne peut excéder six (06) mois.

### **Article 9 : Période d'essai**

Tout candidat à un emploi peut être soumis à une période d'essai dont le but est de permettre à l'employeur d'apprécier l'aptitude professionnelle et le rendement du travailleur et à ce dernier, ce se rendre compte des conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.

La durée de cette période d'essai est fixée à :

- 15 jours pour les travailleurs engagés à titre occasionnel, saisonnier ou temporaire ;
- 01 mois pour les agents d'exécution (manœuvres, employés ou ouvriers) ;
- 03 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

La période d'essai n'est pas renouvelable pour le contrat à durée déterminée.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée, cette période d'essai peut être renouvelable une fois au cas où la première période d'essai n'aurait pas été satisfaisante.

En aucun cas la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, sauf celle relative au congé payé. Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

La période d'essai est prise en compte dans le droit de l'ancienneté de service utilisable pour les avancements et le droit au congé annuel.

La date de début et de la fin de la période d'essai ainsi que celle de son renouvellement doivent être indiquées par écrit.

### **Article 10 : Contrat définitif**

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé. Avant la fin de la période d'essai, le travailleur pour être définitivement engagé, devra produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emploi antérieurs, un certificat médical d'aptitude à l'embauche.

### **Article 11 : Modification aux clauses du contrat**

Toute modification à caractère individuel apporté à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur dans un délai équivalent à la période de préavis.

Lorsque la modification doit entraîner pour le travailleur une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, la rupture du contrat est réputés être à la charge de l'employeur.

### **Article 12 Promotion**

L'employeur est tenu de faire appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise en cas de vacance ou de création d'emploi.

Si l'emploi à pourvoir relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai prévu pour cet emploi.

Si l'essai ne s'avère pas concluant, le travailleur est rétabli dans son précédent emploi, cette mesure ne devant pas être considérée comme une rétrogradation.

Si, à la suite de cet essai, le travailleur est licencié sans être réintégré dans son ancien emploi, le licenciement est réputé être à la charge de l'employeur.

### **Article 13 : Mutation d'emploi dans une catégorie inférieure**

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur peut affecter momentanément le travailleur à un emploi relevant d'une catégorie professionnelle inférieure.

Dans ce cas, son salaire, les avantages acquis et son classement antérieur sont maintenus pendant la période correspondante qui n'excède pas trois mois.

Lorsqu'il est demandé au travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur a le droit de refuser ce déclassement.

En cas de refus et si le contrat est résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

En cas de refus et si le contrat est résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi, toutefois, l'acceptation par le travailleur d'un poste inférieur à celui qu'il occupait habituellement doit être expressément stipulée par écrit.

Lorsqu'une affectation à un poste inférieur, par suite de situation économique de l'entreprise, est acceptée dans les conditions ci-dessus énumérées par un travailleur, celui-ci bénéficie pendant deux ans d'une priorité pour réoccuper son poste antérieur dans le cas où ce poste serait rétabli.

#### **Article 14 : Changement d'emploi ou intérim d'un emploi supérieur**

Lorsque le travailleur occupe provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique, il ne peut prétendre automatiquement aux avantages pécuniaires ou autres attachés à cet emploi.

La durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder :

- 01 mois pour les ouvriers et employés ;
- 03 mois pour les cadres, agents de maîtrises et assimilés.

Il ne sera pas tenu compte de ces délais dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

Hors mis ces cas particuliers, l'employeur doit à l'expiration des délais ci-dessus, régler définitivement la situation du travailleur en cause :

- Soit le reclasser dans la catégorie correspondante au nouvel emploi occupé ;
- Doit le rétablir dans ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accidents ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après les délais indiqués ci-dessus, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Lorsqu'un travailleur a assuré plus d'une fois un intérim en raison d'un accident, de la maladie ou du congé du titulaire, il conserve la priorité pour occuper ce poste en cas de vacance et il ne sera plus astreint à la période d'essai stipulée à l'article 12 de la présente convention.

#### **Article 15 : Mutation des femmes travailleurs en état de grossesse**

Les femmes travailleurs en état de grossesse peuvent être mutées à un autre poste en raison de leur état. Elles conservent le bénéfice de leur salaire et de tous autres avantages pendant la durée de leur mutation même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement.

#### **Article 16 : Mutation à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

En cas d'inaptitude du travailleur médicalement constatée à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, un déclassement peut être proposé par l'employeur au travailleur sur avis du Médecin d'entreprise. Si le travailleur s'y oppose, le contrat est réputé rompu du fait de l'employeur.

## **CHAPITRE II : DE LA DISCIPLINE**

### **Article 17 Sanction**

Le travailleur de l'entreprise ou de l'Etablissement coupable de fautes professionnelles ou de manquements à la discipline est passible des sanctions ci-après :

- L'avertissement verbal ;
- L'avertissement écrit ;
- Le blâme ;
- La mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire ;
- Le licenciement sans préavis ;
- Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde sous réserve et l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

### **Article 18 : Pouvoir disciplinaire**

L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient au chef d'entreprise ou à son représentant qui prononce les sanctions par écrit.

Préalablement à toute sanction, il est donné au travailleur, l'occasion de s'expliquer verbalement ou par écrit sur ce qui lui est reproché.

Toute décision de sanction fait l'objet d'une ampliation adressée à l'inspection du travail du ressort.

Les conventions particulières de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des cadres de concertation entre le chef d'entreprise et ses travailleurs en matière de sanction.

### **Article 19 : Licenciement pour fautes**

Le licenciement pour faute est prononcé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sont considérées à titre indicatif comme fautes lourdes au regard de la présente convention collective ;

- Le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- La violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
  - Les malversations ;
  - Les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'entreprise ou de l'établissement ;
  - La violation du secret professionnel ;
  - L'état d'ivresse caractérisé ;
  - L'abandon de poste sans justification ;
  - La concurrence déloyale.

## **CHAPITRE III : DES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

### **Article 20 : Clause de non concurrence**

Le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché et dans les conditions ci-après :



- Ponctualité ;
- Loyauté ;
- Obéissance ;
- Observation des consignes d'hygiène et de sécurité.

**Article 21 : Clause de non concurrence**

Sauf stipulation contraire insérée au contrat de travail ou autorisation particulière écrite du chef d'entreprise ou de son représentant, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Il lui est interdit d'exercer même en dehors des heures de travail une activité à caractère professionnelle susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers, des renseignements ou des technique acquis au service de l'employeur.

Est nulle de plein droit, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur, d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

**CHAPITRE IV : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 22 : Suspension pendant la durée du congé de maladie du travailleur**

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit mis en congé.

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement de congé initialement accordé, le travailleur doit adresser à l'employeur une demande appuyé maximum d'une période de congé de maladie est de :

- Six (06) mois pour une période de service inférieure à 24 mois ;
- Douze mois pour une période de service égale ou supérieure à 24 mois.

**Article 23 : Indemnisation du travailleur malade**

Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon ancienneté ;

- a) S'il a une ancienneté inférieure ou égale à douze mois consécutifs de services ;
  - L'intégralité du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 31 de la présente convention
- b) S'il a plus de douze mois consécutifs de service :
  - L'intégralité du traitement pendant trois mois ;
  - Le demi-traitement pendant les trois mois suivant cette durée.
- c) S'il a plus de 5 ans d'ancienneté :
  - L'intégralité du salaire pendant six mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder a total celles des périodes fixée ci-dessus.

#### **Article 24 : Situation du travailleur à l'expiration du congé de maladie**

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée après avis du Médecin d'entreprise ou d'un médecin agréé.

a) S'il est physiquement apte de reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;

b) S'il est diminué physiquement, il est reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques ; il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à ce nouvel emploi ;

c) S'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur et à l'article 34 de la présente convention.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle dûment constatés, les délais prévus à l'article 22 ci-dessus sont prorogés jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie.

Les avantages prévus à l'article 23 ci-dessus en matière d'indemnisation du travailleur malade s'appliquent également au travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur alloue à l'intéressé la différence entre les avantages prévus à l'article 23 et les allocations qui sont dues au travailleur par la Sécurité Sociale en vertu de la réglementation sur les accidents de travail.

Les dispositions de l'article 24 de la présente convention s'appliquent également aux travailleurs victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle après la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie.

#### **Article 26 : Suspension du contrat de travail du travailleur appelé sous les drapeaux**

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire ou de la mobilisation du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

L'intéressé est repris sans formalité dans sa catégorie d'emploi à sa libération.

Dans toute la mesure du possible, il doit prévenir le chef d'entreprise un mois à l'avance.

#### **Article 27 : suspension du contrat de travail pendant la durée d'un mandat parlementaire**

Lorsqu'un travailleur est élu député, son contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du mandat parlementaire.

Pendant cette période, l'intéressé n'a droit ni au salaire, ni aux accessoires de salaire.

A l'expiration du mandat, il est repris dans son emploi s'il en fait la demande.

#### **Article 28 : Suspension du contrat de travail pendant détention préventive**

La détention préventive constitue une cause de suspension du contrat de travail lorsqu'elle est connue de l'employeur.

Pendant cette période, le travailleur n'a droit à aucun salaire.

Lorsque la détention débouche sur un non-lieu ou une décision de relaxe, l'employeur doit verser au travailleur, une allocation équivalent au moins au salaire correspondant à la période de détention si elle est intervenue du fait du chef d'entreprise ou d'établissement. Le travailleur est repris dans son emploi et la période de détention est prise en compte pour l'évaluation de l'ancienneté.

#### **Article 29 : Suspension du contrat de travail sur demande du travailleur**

Lorsque le travailleur demande à cesser temporairement d'exercer son emploi, le contrat de travail est suspendu.

Pendant cette période, le travailleur n'a droit ni au salaire ni aux accessoires de salaire.

La durée de cette suspension ne peut excéder un (01) an renouvelable une fois.

La période de suspension n'est pas prise en compte dans l'évaluation de l'ancienneté.

### **CHAPITRE IV : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 30 : Modalités**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment par la volonté de l'une des parties.

La partie qui en prend l'initiative doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Lorsque l'initiative émane de l'employeur, il doit indiquer les motifs de la rupture.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre décharge ou devant deux (02) témoins au moins.

La durée du préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

#### **Article 31 : Durée et déroulement du préavis**

La durée minimum du préavis est égale à la durée de la période d'essai à savoir :

- 15 jours pour les travailleurs engagés à titre occasionnel, saisonnier ou temporaire ;
- 01 mois pour les agents d'exécution (manœuvres, employés ou ouvriers)
- 03 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Durant la période de préavis le travailleur bénéficie de deux jours ouvrables par semaines payés à plein salaire, en vue de la recherche d'un nouvel emploi

La répartition de cette période d'absence dans le cadre de l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux jours dans la semaine est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

Si du fait de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il a droit pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente.

### **Article 32 : Indemnité compensatrice de préavis**

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

Toutefois, en cas de licenciement, le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur, quitter son emploi avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

### **Article 33 : Préavis en cas de départ en congé**

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit en être faite à l'autre partie, quinze jours francs avant la date de ce départ.

An cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative de préavis est majorée de quinze (15) jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et de trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

### **Article 34 : Rupture du contrat du travailleur malade**

Si à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 22 de la présente convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir notifié par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un an de service, à une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement sans que celui-ci puisse être inférieur à un mois de salaire.

Le travailleur qui n'a pas un an d'ancienneté perçoit une indemnité égale à un mois de salaire.

Cette indemnité ne saurait être cumulée avec les indemnités qui seraient accordées au travailleur dans l'hypothèse où la rupture du contrat de travail pour cause de maladie serait assimilée dans ses effets au licenciement du fait de l'employeur.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au premier alinéa du présent article, conserve pendant un délai de deux ans, un droit de priorité au réembauchage s'il présente les conditions d'aptitude physique ou mentales requises, attestées par un médecin agréé.

### **Article 35 : Licenciement collectifs**

Si en raison d'une diminution d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à ses licenciements collectifs, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur. Il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualifications, compétences professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille du travailleur et du dossier disciplinaire.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite transmise pour avis à l'inspecteur du travail du ressort avec un rapport motivé de l'employeur.

Aucun licenciement collectif ne peut être notifié moins de vingt et un jours après l'accomplissement des formalités prévues par la législation en vigueur.

Ce délai est porté à trente jours lorsque le projet porte sur plus de onze salariés et à quarante cinq jours lorsqu'il porte sur plus de cinquante salariés.

Lorsqu'il existe des délégués du personnel, ceux-ci doivent être réunis au moins une fois par l'employeur au cours des délais fixés ci-dessus. Lors de la réunion, l'employeur répond aux questions portant sur les éléments d'informations qui leur ont été communiqués et recueille les observations des délégués ainsi que leurs propositions tendant à éviter les licenciements à en diminuer le nombre ou à en atténuer les effets pour les salariés concernés. Une discussion s'engage sur ces propositions et observations.

Les travailleurs licenciés conservent pendant un délai de deux ans, un droit de priorité de réengagement dans l'entreprise ou l'établissement, dans l'ordre inverse de leur classement sur la liste de licenciement.

### **Article 36 : Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement de la façon suivante :

- a) en cas de licenciement individuel à l'exclusion du licenciement motivé par la faute lourde
  - 30% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années
  - 35% du salaire global mensuel moyen par année de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année
  - 40% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10<sup>ème</sup> année
- b) En cas de licenciement collectif, ces pourcentages sont portés respectivement à 35%, 40% et 45%

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus il doit être tenu compte de fractions d'années. On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exception de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur, sous réserve de l'application de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

### **Article 37 : Décès du travailleur**

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur compte au jour du décès une année au moins d'ancienneté en qualité de travailleur titulaire, l'employeur est tenu de verser aux héritiers, un capital décès calculé sur les bases prévues pour l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur, en cas de licenciement individuel, abondé d'un mois de salarié de bases par année de présence.

Le montant de cet abonnement est limité à 6 mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

Ne peuvent prétendre au paiement de ces sommes que els héritiers en ligne directe du travailleur telle que prévue par la législation en vigueur en la matière.

Au cas où la caisse nationale de Sécurité Sociale accorderait certains avantages pécuniaires concernant le cas de décès, l'employeur conserverait à sa charge la différence entre les dispositions ci-dessus et les avantages octroyés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en forment la demande dans le délai maximum de deux ans.

## ***TITRE DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL***

### ***CHAPITRE I : DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICALES***

#### **Article 38 : Respect réciproque des libertés syndicales**

Les parties contractantes se reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté d'agir pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

Dans le respect de cette disposition, pour arrêter ses décisions relatives à l'embauche, à la conduite ou à la répartition du travail, aux mesures de discipline, de congédiement ou de promotion, l'employeur s'engage :

- à ne pas prendre en considération, le fait pour les travailleurs, d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine des travailleurs,
- à ne pas faire pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat

Les travailleurs s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans leur travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis à l'alinéa précédent et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux, une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

### **Article 39 : Absences pour activités syndicales**

Les secrétaires généraux et leurs adjoints ainsi que les secrétaires aux affaires sociales, ont droit à seize (16) heures effectives de travail par mois pour s'occuper des affaires syndicales. Toutefois, ces heures ne seront utilisées que pour des besoins réels et stricts de l'organisation syndicale. L'utilisation de ces heures doit être justifiée.

Outre les heures de délégation syndicale ci-dessus indiquées, il est accordé aux responsables syndicaux des autorisations spéciales pour des missions syndicales.

Les autres représentants syndicaux bénéficient des autorisations d'absence pour prendre part aux activités de leur organisation syndicale.

La durée totale de ces absences ne peut excéder huit (08) jours par an par personne.

### **Article 40 : Traitement de représentants syndicaux**

Le travailleur membre de bureau d'un syndicat ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de syndicale.

Le secrétaire général et le Premier Secrétaire Général Adjoint de l'organisation syndicale la plus représentative ne peuvent être déplacés au-delà d'un rayon de 200 kilomètres du siège de l'entreprise contre leur gré, pendant la durée de leur mandat sans l'avis préalable (sauf appréciation) de l'inspecteur du travail du ressort.

De même, ils ne peuvent être licenciés sans l'avis de ce dernier.

### **Article 41 : Panneaux d'affichage**

En dehors des panneaux prévus pour les affichages, des panneaux en nombre suffisant fermable à clé, sont réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel sans préjudice d'installation des panneaux prévu pour les affichages obligatoires prescrits par le code du travail.

Les règles suivantes sont appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- toutes les communications à afficher doivent être signées nominativement ;

- les communications des délégués du personnel ne peuvent se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ;
- celles des organisations syndicales ne doivent avoir pour objet que des informations à caractère professionnel ou social intéressant les conditions de travail et de vie dans l'entreprise.

Les communications ne peuvent en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux ou être destinées à causer une perturbation dans la bonne marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte doit être présenté à l'employeur qui ne peut s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus.

L'objection de l'employeur ne peut être formulée plus de vingt quatre (24) heures après le dépôt du document à son secrétariat.

## ***CHAPITRE II : LES DELEGUES DU PERSONNEL***

### **Article 42 : Mise en place des délégués du personnel**

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par établissement, dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur en la matière. Les attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise en comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs nécessaire pour l'élection de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements sont totalisés en vue de la constitution d'un collège qui élit son ou ses délégués. Dans ce cas ; il convient d'adopter la solution qui assure la représentation la plus cohérente possible et le fonctionnement le meilleur possible de la délégation du personnel, compte tenu des difficultés de communication d'un établissement à un autre et de la spécificité que présente chaque établissement du point de vue des conditions de travail et d'emploi.

### **Article 43 : Election des délégués du personnel**

L'élection des délégués du personnel et la durée de leur mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 44 : Protection des délégués du personnel**

Est considéré comme nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions du Code du Travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif. Le travailleur objet d'une telle mesure, continue d'appartenir à l'entreprise et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à la décision de la juridiction compétente.

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied conservatoire en attendant la décision définitive de l'inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de douze mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux



fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

#### **Article 45 : Traitement du délégué du personnel**

Le délégué ne peut jouir d'un travailleur de faveur. Il ne peut prétendre à changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Il ne peut être déplacé contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du Travailleur du ressort.

Son horaire de travail est l'horaire normal de l'établissement, ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

L'exercice de ses fonctions de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de sa rémunération.

#### **Article 46 : Compétence du délégué du personnel**

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs chefs directs.

### ***TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL***

#### ***CHAPITRE I : DE LA DUREE DE TRAVAIL***

#### **Article 47 : Horaires de travail**

Les jours et heures de travail sont fixés par le Chef d'Entreprise ou d'Etablissement dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification aux horaires normaux de travail donne lieu à une consultation préalable des délégués du personnel et est transmise à l'inspection du travail du ressort.

Pour tenir compte du caractère intermittent de certains travaux (heures creuses, coupures, etc) une durée effective de travail plus longue que la durée légale peut être considérée comme équivalente à la durée légale et payée sans majoration. Ces équivalences sont définies pour chaque profession par la réglementation en vigueur.

Les heures de travail autorisées au-delà légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération. Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires autorisées ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

**Article 48 : Interruption collective de travail**

En cas d'interruption de travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur. Le travailleur qui, sur l'ordre du Chef d'Entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

**Article 49 : Jours fériés**

Les jours fériés, chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

***CHAPITRE II : DES CONGES ANNUELS PAYES ET  
DES AUTORISATIONS D'ABSENCE***

**Article 50 : Congés annuels payés**

Des congés annuels payés sont accordés aux travailleurs sur la base de deux jours ouvrables par mois, soit vingt quatre jours ouvrables par année de service accompli.

**Article 51 : Date de départ en congé**

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée par l'employeur compte tenu des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs du travailleur.

Cette date étant fixée, le départ ne peut être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois mois. L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant droit avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers.

**Article 52 : Allocation de congé**

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé payé, une allocation qui est égale au douzième (1/12) des salaires et indemnités dont il a bénéficié depuis son dernier retour de congé.

En cas de fractionnement de congé, l'indemnité revenant au travailleur est calculée au prorata de la durée ;

Sont exclues de l'allocation de congé les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement des frais professionnels et l'indemnité d'expatriement et de sujétion particulières aux expatriés.

**Article 53 : Détermination du congé payé**

Pour la détermination du congé payé, sont considérées comme période travail :

- a) les périodes de suspension de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

- b) dans la limite de six mois, les périodes d'absence pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;
- c) les périodes de congé des femmes en couche,
- d) les congés pour examen ;
- e) les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou en voyage d'études organisés par l'Entreprise
- f) les séminaires syndicaux dans la limite de 15 jours ouvrables ;
- g) les autorisations spéciales d'absence et permissions avec paiement de salaire visé à l'article 54 ci-après.

#### **Article 54 : Permissions d'absence**

Des autorisations spéciales d'absence entrant en compte dans le calcul du congé annuel peuvent être accordées aux travailleurs dans les cas et conditions prévus ci-après

Ces autorisations sont accordées :

*a) Avec paiement du salaire*

- aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congés professionnels syndicaux dans la limite de huit jours par an
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires

Dans ce dernier cas, il appartient aux syndicats ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée, etc) il convient de faciliter cette participation.

- le travailleur est tenu d'informer préalablement l'employeur de sa participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que son absence apportera à la marche normale du travail,
- aux travailleurs appelés à subir les épreuves d'un concours ou d'un examen en vue de leur accession à une hiérarchie supérieure ou présentant un intérêt direct pour le déroulement de leur carrière

A l'occasion d'évènements familiaux dans les conditions ci-après :

- décès d'un conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du travailleur ; 03 jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau père, d'une belle, 02 jours
- mariage du travailleur : 03 jours
- mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur : 01 jour
- naissance au foyer : 03 jours

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

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure. Dans cette éventualité, le travailleur doit aviser l'employeur dès la reprise du travailleur.

Pour être bénéficiaire de ces permissions, le travailleur doit présenter à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit jours après que l'évènement ait eu lieu, le document attestant sa réalité.

En ce qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve le droit au congé dans la limite maximale d'un mois après l'évènement qui doit être attesté par la production d'un Certificat de naissance.

*b) Sans paiement du salaire*

- Au-delà de la limite des huit jours par an fixée au point (a) aux représentants syndicaux dûment convoqués aux congés professionnels, les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail
- Le travailleur appelé à une fonction syndicale est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat.

Il est réintégré sans délai, sur sa demande, à l'expiration de son mandat avec des avantages dont il jouissait avant sa mise en congé.

**Article 55 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs**

Les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Lorsque la femme en étant de grossesse est exposée à des facteurs de risques particuliers pouvant entraver le développement harmonieux du fœtus, l'employeur doit procéder à sa mutation. Dans ce cas, l'intéressée conserve à son nouveau poste la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation. En tout état de cause, la grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement.

***CHAPITRE III : DE LA FORMATION, DES ŒUVRES SOCIALES  
ET DE LA SECURITE SOCIALE***

**Article 56 : Stage de formation et de perfectionnement**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour permettre à ses travailleurs, de suivre des stages de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement ou de participer à des voyages d'études, séminaires et conférences d'ordre professionnel présentant un intérêt réel pour les postes et emplois actuels et futurs.

Toute formation d'une durée d'au moins neuf (09) mois donne droit au changement de catégorie.

**Article 57 : Prise en charge de la formation**

L'employeur ne prend en charge que les formations décidées par lui et qui correspondent à ses besoins.

**Article 58 : Œuvres sociales**

Il peut être institué dans l'entreprise, des œuvres sociales dont les modalités de fonctionnement sont définies de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

**Article 59 : Sécurité Sociale**

L'employeur doit s'affilier à la caisse de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation.

L'employeur est tenu de déclarer le travailleur à la caisse de sécurité sociale dès le premier jour de son recrutement.

Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

## ***TITRE V : DES REMUNERATIONS ET DES CLASSIFICATIONS***

### ***CHAPITRE I : DES SALAIRES***

#### **Article 60 : Dispositions générales**

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'Entreprise et ce conformément à la classification professionnelle ci-jointe.

Le salaire est payé chaque mois pour tout le personnel permanent de l'Entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salaire est fixé à l'heure ou à la journée pour les travailleurs occasionnels.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération de travail (aux pièces, à la tâche) qu'il juge utile pour la bonne marche de l'Entreprise sous les réserves suivantes :

- a) Le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi
- b) Il ne peut lui être imposé une durée de travail supérieure à celle de son atelier et de son chantier
- c) Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage au personnel travaillant au rendement de dépasser les limites tolérables
- d) L'application d'un des modes de rémunération (aux pièces, à la tâche) ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

#### **Article 61 : Principe de rémunération**

A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues par la présente convention.

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prévus par la réglementation, les conventions et accords collectifs ou le contrat individuel de travail.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) fixé par décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du Conseil National du Travail.

#### **Article 62 : Emplois multiples**

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le salaire de l'intéressé est celui de l'emploi le mieux rémunéré.

### **Article 63 : Bulletins de paye**

Des bulletins de paye doivent être délivrés individuellement aux travailleurs à l'occasion de chaque paye.

Ces bulletins doivent être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature exacte de l'emploi occupé.

### **Article 64 : Salaires des jeunes travailleurs**

Par jeune travailleur on entend les jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge.

## ***CHAPITRE II : LES INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES***

### **Article 65 : Prime d'ancienneté**

Dans la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel un travailleur a exercé chez un employeur.

Ne font pas obstacle au droit à l'ancienneté, les absences régulièrement autorisée par l'employeur, soit en vertu des dispositions de la présente convention, soit en vertu d'accords particuliers.

Ne sont pas interruptifs de l'ancienneté, les absences pour congés payés ou exceptionnels, les stages professionnels, les disponibilités avec ou sans salaire.

Une majoration pour ancienneté des salaires minima des travailleurs est calculée dans les conditions suivantes :

- 03% du salaire de base du travailleur après trois (03) ans de présence ;
- 05% du salaire de base du travailleur après cinq (05) ans de présence ;
- 01% par année de présence en sus, de la septième (7<sup>ème</sup>) à la vingtième (20<sup>ème</sup>) année incluse ;

### **Article 66 : Indemnités pour heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail.

Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

- a) Heures supplémentaires du jour
  - 12% du taux horaire de la 41<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure
  - 35% du taux horaire au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure
  - 50% du taux horaire les dimanches et jours fériés.
- b) Heures supplémentaires de nuit :
  - 50% du taux horaire en semaine
  - 100% du taux horaire les dimanches et jours fériés

Les heures supplémentaires sont considérées de nuit lorsqu'elles sont accomplies entre 21 heures et 05 heures.

Le taux horaire est obtenu en divisant par 173,33 le salaire mensuel du travailleur

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine.

Dans toute la mesure du possible, les heures supplémentaires doivent être payées dans le courant du mois qui suit celui au cours duquel elles ont été effectuées.

### **Article 67 : Indemnité de déplacement**

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors habituel de son emploi, mais dans les limites géographiques prévues par son contrat, ou à défaut, par les usages de la profession et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions suivantes :

- Trois fois le taux horaire du salaire de base du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu, d'emploi.
- Six fois le taux horaire du salaire de base du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi, le couchage étant à la charge de l'employeur.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque toutes ces prestations (nourriture et logement) sont fournies en nature.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois et amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'intéressé est en droit, sauf stipulation contraire prévue au contrat de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille au frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement mais il a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue d'autre part à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel d'emploi si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

On entend par famille du travailleur le ou la conjoint (e) dont le ménage est constaté à l'état civil ainsi que les enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituelle avec lui.

Pendant les voyages motivés par un déplacement temporaire de service ou un changement du lieu d'emploi, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

### **Article 68 : Autres indemnités et primes**

Des conventions annexes à la présente convention fixent par branche d'activités, par entreprise ou établissement, les diverses indemnités et primes relatives aux conditions d'emploi et à la nature du poste de travail occupé.

Il s'agit notamment de :

- la prime de résidence,

- la prime de logement ;
- la prime de salissure ;
- la prime de caisse ;
- la prime de risque ;
- la prime de panier ;
- la prime de nuit ;
- la prime de rendement ;
- la prime de garde ;
- la prime d'astreinte ;
- la prime de responsabilité ;
- la prime de fonction ;
- la prime de représentation ;
- la prime de sujétion.

#### **Article 69 : Fourniture du logement**

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de recrutement par le fait de l'employeur et ne peut, pas ses propres moyens, se procurer au nouveau lieu d'emploi un logement suffisant pour lui-même et sa famille, l'employeur met à sa disposition un logement ou lui verse une indemnité compensatrice.

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille. Il est tenu compte des usages et les possibilités de logement offertes au lieu d'emploi, ainsi que de la catégorie professionnelle du travailleur à loger.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue ne peut dépasser le maximum fixé en la matière par la réglementation du travail ou les conventions collectives.

Lorsqu'un logement est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assure cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question, sauf s'il ne répond pas aux conditions définies ci-dessus.

En cas de rupture du contrat, l'évacuation du logement est fonction des délais réciproques de préavis.

#### **Article 70 : Fournitures alimentaires**

L'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres lorsque le travailleur non originaire du lieu d'emploi ou qui n'y a pas sa résidence habituelle ne peut pas ses propres moyens subvenir à sa nourriture.

La composition, les modalités d'attribution ainsi que la valeur maximum de remboursement de cette ration alimentaire sont fixées par décret pris après avis du Conseil National du Travail.

Si la ration alimentaire est fournie, tous les travailleurs concernés doivent en bénéficier.

### ***TITRE VI DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL***



### **Article 71 : Principe général**

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les dispositions de santé et sécurité au travail prescrites par les textes en vigueur. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions la santé et la sécurité au travail dans l'établissement.

Il est rappelé que :

- les salariés doivent respecter les consignes de sécurité en vue de prévenir les accidents de travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle, ce matériel est mis à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- les machines, les outils, les machines outils et les locaux de travail doivent être équipés de dispositifs de sécurité garantissant la protection collective ;
- les services de santé au travail sont organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur
- le fonctionnement du Comité d'Hygiène et de Sécurité est assuré par l'employeur qui met à sa disposition les moyens matériels et financiers, qui veille à la formation et au recyclage de ses membres ;
- le Comité d'hygiène et de Sécurité doit être consulté avant la prise de toute décision concernant la santé et la sécurité des travailleurs,
- l'éducation des travailleurs en santé et sécurité du travail incombe à l'employeur
- un à trois secouristes sont formés parmi les travailleurs dans chaque chantier suivant le nombre de travailleurs en poste,
- les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie doivent être régulièrement effectués ;
- les vestiaires, lavabos et toilettes à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

### **Article 72 : Visite médicale en santé au travail**

Les salariés doivent se soumettre aux différentes visites médicales en santé au travail à savoir :

- la visite médicale à l'embauche ;
- la visite médicale périodique ;
- la visite médicale de reprise de travail

Ces visites médicales doivent être réalisées dans les services de santé au travail tels que prévus par la réglementation ou à défaut dans les formations sanitaires agréées, dotées d'unité de santé au travail.

Les visites médicales de santé au travail sont réalisées par un médecin spécialisé en santé au travail ou à défaut, par tout médecin généraliste ayant suivi des recyclages en santé au travail.

Les frais des visites médicales de santé au travail sont réalisés par un médecin spécialisé en santé au travail ou à défaut, par tout médecin généraliste ayant suivi des recyclages en santé au travail.

Les frais des visites médicales de santé au travail sont à la charge de l'employeur.

#### **Article 73 : Consultations et soins médicaux**

Les salariés et les membres de leurs familles bénéficient gratuitement de consultations en cas d'urgence suivies de soins dans les services de santé au travail des entreprises ou dans les formations sanitaires agréées ;

En dehors de santé au travail d'entreprise, le travailleur et les membres de sa famille bénéficient des remboursements par l'employeur et dans le limite de 60% des frais occasionnés par une hospitalisation et facturés par les hôpitaux publics ou les formations sanitaires agréés par l'entreprise.

#### **Article 74 : Repos sanitaire**

Lorsque l'état de santé du travailleur requiert un repos sanitaire, seul le médecin du travail ou le médecin agréé peut en décider. Ce repos médical ne peut excéder 4 jours renouvelable une fois lorsque l'état de santé du travailleur ne nécessite pas une hospitalisation.

#### **Article 75 : Mutation pour maladie et accident de travail**

En cas d'inaptitude suite à une maladie, un accident de travail, l'employeur peut procéder à une mutation.

#### **Article 76 : Vêtement de travail**

Une dotation vestimentaire est attribuée gratuitement aux travailleurs tenus de par leurs fonctions, de porter des vêtements appropriés.

La liste des bénéficiaires, les critères et périodicité d'attribution ainsi que les modèles sont définis par l'employeur après avis des représentants du personnel.

### ***TITRE VII : DU REGLEMENT D'INTERPRETATION***

#### **Article 77 : Création de la commission**

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention collective.

#### **Article 78 : Composition de la commission**

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation est composée comme ci-après :

- Président : Directeur Général du Travail ou son représentant
- Membres :
  - Cinq membres titulaires et cinq membres suppléants des centrales syndicales des travailleurs les plus représentatives ;
  - Cinq membres titulaires et cinq membres suppléants des organisations d'employeurs les plus représentatives.

Les noms des membres et suppléants sont communiqués au Directeur Général du Travail par chacune des parties.

### **Article 79 : Fonctionnement de la commission**

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie et du président celui-ci la commission dans un délai d'un (01) mois.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par les membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention collective. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Cotonou par la partie la plus diligente.

## ***CHAPITRE II : DU REGLEMENT DES CONFLITS***

### **Article 80 : Préconciliation**

Tout conflit collectif qui surgit au sein d'une entreprise ou d'un établissement fait l'objet en premier lieu d'une concertation entre la Direction de l'Entreprise et les représentants du Personnel.

En cas de désaccord, le conflit est porté devant une commission. Cette commission en principe paritaire, composée de huit (08) membres au maximum, est constituée dans l'entreprise et siège en son sein. Elle est présidée par le Directeur de l'Etablissement ou son représentant et comporte des représentants de la Direction et du Président.

Si cette commission parvient à un accord, celui-ci s'impose aux parties. Une copie du procès verbal constatant cet accord est adressé à l'inspecteur du Tribunal du ressort pour information.

En cas de désaccord, le litige est porté devant l'inspecteur du Tribunal qui entame la procédure prévue par le code du Travail.

## ***TITRE VIII : DE LA RETRAITE***

### **Article 81 : Admissibilité à la retraite**

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation nationale en matière de sécurité sociale.

### **Article 82 : Indemnité de départ à la retraite**

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour jouir de ses droits à la retraite.

Toutefois, il lui versé, dans ce cas, une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement. Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'âge de départ à la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après, sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois mois de salaire du travailleur.

AGE A LA RETRAITE	ANCIENNETE			
	1 A 15 ANS	PLUS DE 15 A 20 ANS	PLUS DE 20 A 30 ANS	PLUS DE 30 ANS
50 ans .....	65%	70%	75%	80%
51 ans .....	57,5%	62,5%	67,5%	72,5%
52 ans .....	50%	55%	60%	65%
53 ans .....	42,5%	47,5%	52,5%	57,5%
54 ans .....	37,5%	42,5%	47,5%	52,5%
55 ans et plus .....	30%	35%	40%	45%

### ***TITRE XI : DES DISPOSITIONS DIVERSES***

#### **Article 83 : Annexes à la convention**

Après la signature de la présente convention, des annexes seront élaborées pour les diverses branches professionnelles exerçant des activités connexes, en vue de déterminer leurs conditions particulières d'emploi.

Les dispositions de ces annexes seront relatives notamment :

- à la classification professionnelle des emplois,
- à la fixation des salaires minima par catégorie ;
- à la fixation des indemnités et primes diverses prévues aux articles 68 et suivants de la présente convention ;
- aux voyages et transports des travailleurs ;
- aux conditions d'attribution de logement, de véhicules et de vêtements de travail ;
- à l'institution d'œuvres sociales à réaliser en faveur des travailleurs etc.

#### **Article 84 : Prise d'effet**

La présente convention prend effet dès qu'elle est signée par les parties contractantes.

Fait à Cotonou, le 30 Décembre 2005

Ont signé :

Pour les Employeurs représentant le Conseil National du Patronat,

**Sylvère C. LEGBA**

**Constant MIGAN**

**Yessouf OUABI**

**Omer Justin MONTCHO**

**Désiré ZOUNON**

**Emile GANGBO**

Pour les travailleurs

**Marius AHYI**  
Confédération des  
Syndicats Autonomes  
Du Bénin

**Robert H. HOUNON**  
Confédération Générale  
des Travailleurs du  
Bénin

**François G. HOUSSOU**  
Centrale des Syndicats  
de secteurs Privé et  
Informel du Bénin

**Maximin TOLO**  
Confédération des  
Syndicats Autonomes  
Du Bénin

**Raphaël ZOMAHOUN**  
Confédération Générale  
des Travailleurs du  
Bénin

**Emmanuel ZOUNOU**  
Centrale des Syndicats  
de secteurs Privé et  
Informel du Bénin

Vu :

Le Directeur Général du Travail

Jules M. ONI

Approuvé

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

**Boubacar AROUNA**