

**CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE DU 9  
JUILLET 1974, RENDUE OBLIGATOIRE PAR L'ARRETE 715  
FPT/DGTLS DU 6 SEPTEMBRE 1974**

**TITRE DISPOSITIONS GENERALES**

***Art. 1 : Objet et champ d'application de la convention***

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils sont définis à l'article (2) du code du travail dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur le territoire (du Burkina Faso) et relevant des branches professionnelles suivantes :

- auxiliaire de transports,
- banques,
- bâtiment et travaux publics,
- commerce,
- industries de toute nature,
- mécanique générale,
- transports routiers,
- hôtellerie,

Sans que la présente énumération soit limitative.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des entreprises appartenant aux branches professionnelles ci-dessus énumérées, l'ensemble des travailleurs salariés est soumis aux dispositions de la présente convention collective, sauf conventions sectorielles ou accords collectifs d'établissement ou accords particuliers plus favorables au travailleur. La présente convention ne s'applique pas aux personnes rémunérées exclusivement à la commission et qui ne font pas partie du personnel de l'entreprise.

Des conventions sectorielles ou annexes ou des accords d'établissements formant complément de la présente convention traiteront des problèmes particuliers à chaque branche d'activité ou à certaines catégories de travailleurs.

***Art. 2 : Prise d'effet de la convention***

La présente convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du tribunal de Ouagadougou. Avis en sera donné dans un journal d'annonces légales.

***Art. 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures***

La présente convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs désignés à l'article premier ci-dessus.

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

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

***Art. 4 : Avantages acquis***

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantage individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

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

***Art. 5 : Durée, dénonciation de la convention***

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à tout moment par l'une des parties contractantes, par lettre recommandée adressée aux autres parties contractantes et au ministre du travail.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner la lettre d'un projet d'accord sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent s'ouvrir dès réception de la lettre recommandée, à la diligence du ministre du travail.

En tout état de cause, la présente convention restera, en vigueur aussi longtemps qu'il ne lui aura été substitué aucun nouvel instrument.

Si aucun accord n'est intervenu dans le délai de deux mois courant du jour de la dénonciation et pendant lequel les parties contractantes s'engagent à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause, le conflit sera soumis à la procédure de règlement des conflits collectifs.

***Art. 6 : Adhésions ultérieures***

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs, relevant ou non des activités professionnelles définies à l'article premier, peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du travail de Ouagadougou. Cette adhésion prendra effet à compter du jour suivra celui de la notification au secrétariat dudit tribunal.

Si le caractère représentatif, au sens de l'article (118) du code du travail, est reconnu à l'organisation adhérant après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif, elle ne pourra ni dénoncer la convention, ni demander la révision même partielle, mais gardera la faculté de procéder au retrait de son adhésion ; les organisations

syndicales ne seront pas tenues de lui faire place dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente convention.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif au sens de l'article (118) du code du travail.

Le même droit est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de scission d'une organisation signataire.

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### ***Art. 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion***

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs, s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait 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 sociale ou raciale des travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline de congédiement ou d'avancement ;
- à ne faire aucune 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 le travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leurs adhésions 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 ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'un des parties contractantes estime que les congédiements 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 au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

### ***Art. 8 : Absences pour activités syndicales***

**1-** Pour faciliter la représentation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales ou des organisations syndicales régionales ou internationales

auxquelles ils sont affiliés, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Ces absences seront payées dans la limite d'un mois par an et ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel, même au-delà d'un mois.

**2-** Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats d'employeurs et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Le temps du travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de travail effectif pour la détermination des droits du travail au congé payé.

**3-** Les travailleurs appelés à participer aux réunions des organismes consultatifs paritaires réglementaires tels que commission consultative du travail, Conseil d'administration de la Caisse nationale de sécurité sociale, comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail devront communiquer à l'employeur la convention les désignant, dès que possible après sa réception.

#### ***Art. 9 : Panneaux d'affichage***

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel, ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement à l'endroit jugé le plus favorable d'accord parties

En cas de désaccord des deux parties, le différend sera soumis à l'arbitrage de l'inspecteur du travail.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'entreprise après communication d'exemplaire à l'employeur.

#### ***Art. 10 : Recouvrement des cotisations syndicales***

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'établissement à condition qu'elle n'entraîne aucune perturbation sur les lieux de travail.

## **TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT**

#### ***Art. 11 : Embauchage et réembauchage***

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre au service de la Main-d'œuvre.

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

L'engagement doit toujours donner lieu à l'établissement d'une lettre d'engagement ou tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement et stipulant la classification professionnelle et le salaire convenu, éventuellement les conditions et durée d'une période d'essai conformément à l'article 12 ci-après.

Tout engagement est réputé pour une durée indéterminée sauf convention contraire. Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux ans la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

#### ***Art. 12 : Période d'essai et engagement définitif***

L'embauchage du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée maximum varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

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

- 8 jours pour le personnel payés à l'heure ou à la journée ;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 6 mois pour les cadres supérieurs

Les diverses périodes d'essai peuvent être renouvelées une seule fois.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat, sans indemnité ni préavis.

#### ***Art. 13 : Engagement définitif***

Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà la période d'essai l'engagement est réputé définitif.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement à des conditions autres que celle stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur s'il accepte les conditions.

Cet écrit doit faire l'objet d'un avis préalable de l'inspection du travail (...) du ressort.

#### ***Art. 14 : Stage probatoire***

L'engagement définitif pour des emplois exigeant une très haute qualification du comportant des responsabilités particulières pourra être soumis à un stage probatoire d'un an si le travailleur concerné n'a jamais occupé lesdits emplois.

Pendant cette période le travailleur perçoit au moins la salaire minimum de la catégorie de l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Le travailleur peut être licencié au cours de la période de stage soit pour faute lourde soit pour insuffisance professionnelle. Dans ce dernier cas, le licenciement est subordonné à un préavis d'une durée d'un mois.

A l'expiration de la période de stage, le travailleur est soit confirmé dans son emploi soit licencié.

#### ***Art. 15 : Stage de perfectionnement***

L'employeur qui envoie à l'extérieur du territoire national pour un stage de formation ou de perfectionnement un travailleur, devra maintenir à ce dernier son salaire et prendre à sa charge les frais supplémentaires occasionnés par ledit stage.

#### ***Art. 16 : Modifications aux clauses du contrat de travail***

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification doit entraîner pour celui-ci une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur.

#### ***Art. 17 : Promotion***

En vue de pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel par priorité aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai, prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

#### ***Art. 18 : Changement d'emploi – mutation dans une catégorie inférieure***

Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter du chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui, en règle générale, n'excédera pas six mois.

Lorsqu'un employeur, pour des raisons tenant à la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement. Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Au cas où un emploi supprimé par suite de la situation économique entraînant la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur qui occupait cet emploi conservera pendant deux ans une période pour le réoccuper.

**Art. 19 : Changement d'emploi – Intérim dans un emploi supérieur**

Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ces anciennes fonctions

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :

- après 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- après 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

Une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe en sus des indemnités attachées à la fonction.

**Art. 20 : Mutation des femmes en état de grossesse**

Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

**Art. 21 : Affectation à un autre lieu d'emploi**

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté sans son consentement, sauf dispositions contraires consensuelles résultant d'un accord entre les parties lors de l'engagement, dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité autre que celle de son lieu de travail habituel.

**Art. 22 : Discipline**

Les sanctions applicables au personnel sont les suivantes :

- 1- l'avertissement écrit ou réprimande ;
- 2- la mise à pied de un à trois jours ;

- 3- la mise à pied de quatre à huit jours ;
- 4- le licenciement avec ou sans préavis.

L'avertissement et la mise à pied de un à trois jours ne sauraient être invoqués à rencontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six mois, suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a pas été prononcée. Il est de même à l'expiration d'un délai d'un an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre à huit jours.

Ces sanctions sont prises par le chef de l'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, de son délégué, aura fourni des explications écrites ou verbales. La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision et adressée à l'inspecteur du travail (...) du ressort. La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

### ***Art. 23 : Clause de non concurrence***

Le travailleur ne pourra exercer, même en dehors de son temps de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il lui est également interdit de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

Les contrats de travail pourront prévoir que les cadres et assimilés ne prendront pas part, pendant une période de un an à partir du moment où le contrat est rompu par le fait de ces travailleurs ou à la suite d'une faute lourde de leur part, comme patron, associé, intéressé, commissionnaire ou collaborateur à titre quelconque, avec ou sans rétribution, à aucune entreprise similaire dans un rayon de 100 km autour du lieu de leur dernier emploi, conformément aux dispositions de l'article (49) du code du travail.

## **CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### ***Art. 24 : Absence pour maladies et accidents non professionnels***

#### **1- Suspension du contrat**

Les absences justifiées par l'intéressé et résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de 1 an, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait le remplaçant devrait être informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

#### **2- Formalités à accomplir**

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise, ou le poste médical le plus proche dans un délai de 48 heures, ou s'il est prouvé que le travailleur suit un traitement par médecin traditionnelle, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical délivré par un médecin et à produire dans un délai maximum de 6 jours, à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'indisponibilité.

Si le travail, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité, ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

Il est admis que le travailleur pourra obtenir un congé sans solde pour se soigner par la médecine traditionnelle.

### ***Art. 26 : Indemnisation du travailleur malade***

Le travailleur permanent, dont le contrat de travail suspendu pour de maladie ou d'accident reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est ainsi fixé :

#### **A- moins d'un an**

- plein salaire pendant 1 mois
- demi-salaire le mois suivant

#### **B- de 1 à 5 ans**

- plein salaire pendant 1 mois
- demi-salaire pendant les 3 mois suivants

#### **C- de 6 à 10 ans**

- plein salaire pendant deux mois
- demi-salaire pendant les 3 mois suivant

#### **D- de 10 à 15 ans**

- plein salaire pendant trois mois
- demi-salaire pendant les trois mois suivant

#### **E- au-delà de 15 ans**

- plein salaire pendant 4 mois
- demi-salaire pendant les 4 mois suivant

Sous réserve des dispositions de l'article (99) du code du travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quelques soient le nombre et la durée de ses absences pour la maladie au cours de ladite année.

### ***Art. 27 : Accident de travail***

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière

à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaire non comprises, défalcation faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

**Art. 28 : Obligations militaires**

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire reprend son emploi du plein droit à l'expiration du temps passé sous les drapeaux. Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire ou non, reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée. Le travailleur appelé à effectuer une « période militaire obligatoire » conserve son droit au congé annuel.

### **CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Art. 29 : Modalités**

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre. Cette notification doit être faite, soit par l'envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Le délai de préavis court à compter de la notification effectuée telle qu'elle est précisée ci-dessus.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre de l'employeur est obligatoire.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement notifiée au délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'inspecteur du travail ou son suppléant légal.

**Art. 30 : Durée et déroulement du préavis**

La durée maximum du préavis est fixée comme suit pour les diverses catégories de travailleurs :

- travailleurs à salaire non mensuel : 8 jours ;
- travailleurs à salaire mensuel : 1 mois ;
- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;
- ingénieurs, cadres supérieurs et assimilés : 3 mois.

Durant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission le travailleur est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures soit 2 jours par semaines pour la recherche d'un nouvel emploi.

La réparation de ces heures d'absence dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord, ou à défaut alternativement, un jour au gré du travailleur, un jour au gré de l'employeur.

A la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité supplémentaire correspondante au nombre d'heures non utilisées.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, qui résilie son contrat ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.  
En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

***Art. 31 : Préavis en cas de départ en congé***

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant la date de départ.  
En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de huit jours francs, en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée, ou à la semaine et d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois.  
Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

***Art. 32 : Indemnité compensatrice de préavis***

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.  
Dans ce cas ; l'indemnité compensatrice ne saurait être supérieur au montant susdit nonobstant les dispositions de l'article 30 alinéa 2.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté, (...) <sup>249</sup>, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu 24 heures à l'avance du départ de l'intéressé.

***Art. 33 : Rupture du contrat du travailleur malade***

Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de 1 an de suspension prévu à l'article 25 de la présente convention, signifier à l'intéressé, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture (indemnité compensatrice de congé payé, indemnité de licenciement, etc.) ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées ci-dessus conserve une priorité de réembauchage pendant 2 ans.

***Art. 34 : Licenciement collectif***

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement entraînant une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles, pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales.

L'employeur consulte à ce sujet, les délégués du personnel et avise les autorités compétentes des mesures de licenciement qu'il envisage ainsi licenciés bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant 2 ans.

### ***Art. 35 : Indemnité de licenciement***

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieures. Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des 6 mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement des frais. Le pourcentage est fixé à :

- 25% pour les 5 premières années ;
- 30% pour la période allant de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la 10<sup>ème</sup> année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année. L'indemnité de licenciement n'est pas due :

- En cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur ;
- Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite réglementaire.

Toutefois, il lui sera 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 taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite des travailleurs expatriés sont déterminés par le contrat individuel de travail.

**Art. 36 : Certificat de travail**

L'employeur doit remettre au moment du départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou s'il y a lieu, les emplois successivement occupés avec référence aux catégories et emplois de classifications prévues à la présente convention ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

**Art. 37 : Décès du travailleur**

En cas de décès du travailleur le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès reviennent à ses ayants droits.

L'employeur participe aux frais funéraires jusqu'à concurrence de cinq fois le taux mensuel du **SMIG**.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, un an au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants droits une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droits en ligne directe du travailleur, étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais la fourniture du cercueil et transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans un délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

## **TITRE IV : SALAIRES**

**Art. 38 : Dispositions générales**

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à la journée ou au mois ;
- soit au rendement : à la tâche ou aux pièces.

Les employés sont toujours payés au mois.

Toutefois les employés de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie sont payés au mois lorsqu'ils ont une durée de présence continue dans l'entreprise de 6 mois pour les employés de 1<sup>ère</sup> catégorie et d'un mois pour ceux de 2<sup>ème</sup> catégorie.

### ***Art. 39 : Dispositions relatives aux ouvriers***

En ce qui concerne les ouvriers, il convient de distinguer les ouvriers dont le salaire peut être horaire, journalier ou mensuel et payés en fin de mois, des ouvriers payés à l'heure ou à la journée et qui sont payés effectivement chaque jour en fonction du travail effectué.

Après trois mois de présence continue dans m\*l'entreprise, l'ouvrier payé à l'heure ou à la journée devient ouvrier permanent au taux horaire, journalier ou mensuel. L'employeur a la faculté d'appliquer aux ouvriers toute forme de rémunération du travail au rendement aux pièces ou 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 égale au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;
- b. les tarifs de travail au rendement établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;
- c. il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier sauf cas de dérogation prévue par la réglementation ;
- d. des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes indications lui seront données préalablement l'exécution du travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

### ***Art. 40 : Paiement du salaire***

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions égales et réglementaires. Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

### ***Art. 41 : Catégories professionnelles***

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant en annexe.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires et adhérentes de la présente convention.

### ***Art. 42 : Commission de classement***

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

Cette commission, présidée par l'inspecteur du travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs de la branche professionnelle intéressée qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires et adhérentes de la présente convention.

Le travailleur adresse sa requête ou le fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'inspecteur du travail du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties, et si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La commission se réunit obligatoirement dans les 10 jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze jours qui suivent le date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la commission peut néanmoins décider de siéger en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la commission consiste à déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisants elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur un essai professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécution et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le président ne participe pas au vote mais statue en cas de partage des voix.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du président.

#### ***Art. 43 : Travailleurs physiquement diminués***

Dans le cas où le rendement ou la capacité professionnelle d'un travailleur diminuerait par suite de maladie, accident ou infirmité d'origine non professionnelle médicalement constatée, l'employeur peut :

- soit proposer à ce travailleur un poste correspondant à ses nouvelles capacités professionnelles ;
- soit lui allouer une rémunération moindre qui ne pourra en aucun cas être inférieure de plus de 10% au salaire minimum de sa catégorie.

A cet effet, l'employeur, devra après avis du médecin de l'entreprise, convenir par écrit avec l'intéressé des conditions fixant son classement et sa rémunération.

**Art. 44 : Majoration pour heures supplémentaires**

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de dépaysement fixée comme suit :

- 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 60% de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et les jours fériés ;
- 120% de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et les jours fériés ;

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus devront se faire, compte tenu des dispositions réglementaires, qui fixent par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quelque soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

**Art. 45 : Service en poste à fonctionnement continu**

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « quart » par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept « quart » de 6 heures de travail consécutif au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 100% de son salaire normal pour la durée d'un « quart » de travail. Le travailleur de « quart » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause payée comme temps de travail. Cette mesure ne concerne pas les postes à fabrication continue dont les conditions de travail permettent aux intéressés de prendre normalement leur casse-croûte puisse être consommé dans les conditions d'hygiène convenable.

**Art. 46 : Prime de panier**

Les travailleurs effectuant au mois 6 heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dit « de panier » dont le montant est égal à trois fois le salaire minimum interprofessionnel garanti.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui après avoir travaillé 10 heures ou plus, interruptions comprises, prolongement d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix heures dans la journée. La prime de panier ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

### ***Art. 47 : Primes et indemnités***

#### **a. Prime d'ancienneté :**

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi ;
- toutefois est déduite, le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectif ou une suppression d'emploi dans les conditions prévues par l'article 11 paragraphe 4.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles dans la limite d'un mois ;
- absences pour congé payés ou dans la limite de (vingt jours) par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 60 de la présente convention ;
- absences pour maladie dans la limite de un an ;
- absences pour accident du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 96 du code du travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage est fixé à :

- 3% après 3 années d'ancienneté ;
- 1% du salaire par année de service supplémentaire après trois ans.

### **b. Indemnité de déplacement**

en cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui sera alloué une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- 2 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- 4 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de lieu d'emploi ;
- 6 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature. Le travailleur déplacé temporairement, conserve d'autre part, le droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

### **c. Primes et indemnités diverses :**

L'entreprise peut, si elle l'estime nécessaire, attribuer des primes et indemnités spécifiques destinées à compenser des responsabilités particulières ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction du travailleur.

Les conventions sectorielles ou les accords d'établissement devront notamment déterminer les conditions d'attribution de la prime de transport et de la prime de fin d'année.

### ***Art. 48 : Indemnité de dépaysement***

Une indemnité de dépaysement ou d'expatriement destinée à dédommager un salarié des dépenses et risques supplémentaires auxquelles l'expose sa venue (au Burkina Faso) est acquise à tout travailleur recruté hors du territoire national (du Burkina Faso) et déplacé de sa résidence habituelle.

Le montant de cette indemnité est fixé d'accord parties dans le contrat individuel de travail.

***Art. 49 : Déplacement hors du territoire national***

En cas de déplacement hors du territoire national du fait de l'employeur, une indemnité journalière couvrant les frais de nourriture et de logement est accordée au travailleur.

Le taux de cette indemnité sera déterminé par des conventions sectorielles ou des accords établissement.

L'indemnité n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

## **TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL**

***Art. 50 : Durée du travail – Récupération - Heures supplémentaires***

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

***Art. 51 : Interruptions collectives du travail***

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectués conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

***Art. 52 : Jours fériés, chômés et payés***

Les fêtes légales sont chômées et payées sauf si elles tombent un dimanche.

***Art. 53 : Travail des femmes***

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades.

***Art. 54 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs***

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

***Art. 55 : Durée et organisation du congé***

Les travailleurs bénéficient chaque année d'un congé payé fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les conventions sectorielles ou les accords d'établissement pourront fixer une durée plus longue de congé pour l'ensemble des travailleurs ou certaines catégories de travailleurs. La durée de service ouvrant droit à la jouissance du congé pourra dans les mêmes conditions être augmentée.

A la demande du travailleur ne bénéficiant pas d'une majoration conventionnelle ou contractuelle de congé, la jouissance du congé peut être reportée d'un an maximum et les droits en la matière se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

La date normale de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, elle ne peut être anticipée ni retardée de plus de 3 mois sauf autorisation exceptionnelle et individuelle de l'inspecteur du travail.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes militaires obligatoires, ni dans la limite de 6 mois, les périodes légales de repos des femmes en couche, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 60 ci-après.

#### ***Art. 56 : Allocation de congé***

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté et versé au travailleur au moment de son départ en congé.

#### ***Art. 57 : Indemnité compensatrice de congé***

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé une indemnité calculée sur mes bases de droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur doit être accordée à la place du congé.

#### ***Art. 58 : Voyages et transports***

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par le code du travail.

Les conditions d'application des dispositions de l'article (168) du code du travail (classe de passage, poids des bagages, voyages des familles) sont fixées par les conventions sectorielles.

#### ***Art. 59 : Application de l'article (171) du code du travail***

Conformément à l'article (171) du code du travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou la cessation du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de 2 ans à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner, dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée de ceux-ci.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur le ou les titres de transport auxquels il a droit.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au

payement du passage dans la limite des droits en la matière acquis chez eux par le travailleur.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait au prorata du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

### **Art. 60 : Permissions exceptionnelles**

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de (20 jours)<sup>252</sup> par an ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire sont accordées au travailleur ayant 6 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée.

- mariage du travailleur : 2 jours
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne direct : 2 jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours
- décès d'un beau père ou d'une belle mère : 2 jours
- naissance d'un enfant : 3 jours

toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf en cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le bref délai et, au plus tard, huit jours après l'évènement.

Si l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

### **Art. 61 : Congé de détente**

En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de six mois, le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux mois ou tous les trois mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieure ou supérieure à 300 km, a une durée nette maximum de :

- deux jours dans le premier cas,
- trois jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accordé que si sa date normale se situe au moins deux semaines avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par un déplacement, soit par un congé de détente, 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.

### ***Art. 62 : Logement***

Le travailleur embauché sur place ne peut pas prétendre à être logé aux frais de l'employeur.

Toutefois lorsqu'il reçoit une mutation et qu'il résulte pour lui de ce fait des frais supplémentaires de logement, l'employeur est tenu de lui assurer un logement ou une indemnité correspondante. Dans le cadre des conventions sectorielles ou des accords d'établissement, certaines catégories de travailleurs pourront être admises au bénéfice du logement gratuit ou non en raison du caractère spécifique de leurs activités ou de leurs responsabilités particulières.

### ***Art. 63 : Evacuation du logement fourni par l'employeur***

Lors de la rupture du contrat de travail le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après.

- a.** en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ;
- b.** en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c.** en cas de licenciement par l'employeur sans préavis à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée dans la limite d'un mois.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque là à condition que la mesure soit justifiée par des nécessités de service ou les usages de l'entreprise.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

## **TITRE VI : HYGIENE, SECURITE ET SERVICE MEDICAL**

### ***Art. 64 : Dispositions générales***

Les parties signataires de la présente convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

### ***Art. 65 : Hospitalisation du travailleur malade***

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

- a.** Caution portée ou cautionnement versé par l'employeur auprès de l'établissement hospitalier pour garantie de paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocation, éventuellement indemnités de maladie et d'hospitalisation, éventuellement indemnités de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

Lorsque l'employeur agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré par retenues périodiques après la reprise du travail par accord entre les parties.

**b.** Allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnité à plein et demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois fois le taux du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;
- trois fois le taux horaire du salaire de base de la 4<sup>ème</sup> catégorie des ouvriers, par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisées par l'employeur auxquels il aurait participé.

## **TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL**

### ***Art. 66 :***

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements, seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé 6 mois d'ancienneté.

### ***Art. 67***

La fonction de délégué du personnel, ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier. Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel. L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

Les attributions du délégué du personnel sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur.

**Art. 68**

Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article (266) du code du travail aient été observées.

Toutefois en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire, en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail.

**Art. 69**

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur les listes bénéficient des mesures de protection édictées par l'article (266) du code du travail.

Le bénéfice de cette mesure est également étendu au délégué élu dont le mandat est venu à expiration jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

**Art. 70**

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

Pour des questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué, peut sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndical, soit à l'occasion de visites à sa direction, soit à l'occasion des visites de l'inspecteur du travail du ressort.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, le ou les délégués du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

## **TITRE VIII : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

**Art. 71**

Il est institué une commission 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. Cette commission n'a pas à connaître des litiges qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention. La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale et professionnelle d'employeurs signataires ;
- un nombre égal de membres travailleurs titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués à l'autorité administrative par les organisations syndicales et professionnelles intéressées.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que de l'autorité administrative compétente.

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans un délai maximum d'un mois.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

## **TITRE IX : DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### ***Art. 72***

Au niveau de chaque branche d'activité, et si de besoin de chaque entreprise ou de chaque établissement, les parties signataires s'engagent à compléter dans les meilleurs délais la présente convention interprofessionnelle soit par des conventions sectorielles ou annexes, soit par des accords d'établissement, soit par les deux à la fois.

Les conventions sectorielles ou les accords d'établissement auront pour objet :

- de traiter des problèmes propres à chaque branche d'activité, entreprise ou établissement ;
- d'adapter les dispositions de la convention interprofessionnelle aux conditions particulières de chaque branche d'activité, entreprise ou établissement.

### ***Art. 73***

Les travailleurs relevant des anciennes conventions collectives conserveront leur classification actuelle jusqu'à l'intervention des conventions sectorielles ou annexes ou des accords d'établissement.