

**CONVENTION COLLECTIVE  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE CÔTE D'IVOIRE  
DU 19 JUILLET 1977**

---

**CLAUSES GÉNÉRALES**

Entre les organisations syndicales ci-après :  
L'Association interprofessionnelle des Employeurs de Côte d'Ivoire (A.I.C.I.) d'une part;  
L'Union générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (U.G.T.C.I.) d'autre part.  
Il a été convenu ce qui suit : (1)

---

(1) La Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977 ayant été conclue sous l'empire du Code du Travail du 1er août 1964 doit être mise en harmonie avec les dispositions de la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail.

## TITRE PREMIER DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 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 exerçant leurs activités sur l'étendue de la République de Côte d'Ivoire et relevant des branches professionnelles ci-après :

- Industries et commerces de toute nature (1) ;
- Mécanique générale ;

---

*(1) Extraction de minerais et minéraux y compris matériaux de constructions.*

*Travail de grains.*

*Boulangerie-pâtisserie.*

*Biscuiterie et pâtes alimentaires.*

*Industries de conservation et de préparations alimentaires.*

*Fabrication de boissons et glace alimentaire.*

*Industries des corps gras alimentaires.*

*Autres industries alimentaires - Tabac.*

*Industries des textiles et de l'habillement.*

*Industries du cuir et des articles chaussants.*

*Industries du bois.*

*Raffinage du pétrole et fabrication de dérivés.*

*Industries du caoutchouc.*

*Industries chimiques.*

*Fabrication de matériaux de construction et de verre.*

*Sidérurgie et première transformation des métaux.*

*Construction et réparation de matériel de transport (autre qu'automobile).*

*Autres industries mécaniques et électriques.*

*Fabrication de papier et d'articles en papier.*

*Imprimerie, édition et industries annexes.*

*Energie électrique, gaz, eau (production et distribution).*

- Bâtiment, travaux publics et entreprises connexes (1) ;
- Entreprises de distribution de produits pétroliers ;
- Auxiliaires de transports (mer, terre, air) ;
- Transports urbains et interurbains ;
- Transports routiers ;
- Entreprises du secteur automobile ;
- Transports maritime, aérien et lagunaire, sauf pour le personnel relevant du code de la Marine marchande ;
- Banques, assurances, crédits, affaires immobilières ;
- Hôtellerie ;
- Electricité, gaz, eau et service sanitaire, sans que la présente énumération soit limitative.

Sont notamment comprises dans ces activités, les organisations connexes nécessaires au fonctionnement de ces établissements ou entreprises, à la préparation, à l'évacuation de leurs produits.

Dans tout établissement ou entreprise ci-dessus indiqué, l'ensemble des travailleurs salariés dont le contrat de louage de services s'exécute en Côte d'Ivoire, est soumis aux dispositions de la présente convention collective.

Des annexes par branches professionnelles formant complément de la présente convention contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs ci-après :

- Chauffeurs ;
- Ouvriers ;
- Employés ;
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- Ingénieurs, cadres et assimilés sans que cette énumération soit limitative.

Font partie de la présente convention, les personnes rémunérées à la commission et astreintes à un horaire de travail ou remplissant des obligations ou responsabilités vis-à-vis de leur employeur.

En sont exclus, les personnes rémunérées à la commission et ne faisant pas partie de l'établissement et jouissant d'une indépendance totale vis-à-vis de leur commettant.

Le terme « travailleur » au sens de la présente convention est celui défini par l'article premier ainsi que les alinéas suivants de la loi n° 64-290 du 1<sup>er</sup> août 1964, portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire.(2)

Cette même loi définira les dispositions désignées par l'expression « Code du Travail » dans la présente convention collective.

Les parties s'engagent à observer les dispositions qui vont suivre pendant toute la durée de la convention.

La présente convention n'exclut pas l'établissement des accords collectifs dit accords d'établissements plus favorables.

---

(1) *Entreprises de travaux publics et génie civil.  
 Entreprises de construction (gros oeuvre et entretien).  
 Entreprises de couverture et montage de charpentes.  
 Entreprises d'installations de fermetures, serrurerie, ferronnerie.  
 Entreprises de travaux d'étanchéité.  
 Entreprises de pose de canalisations et d'appareillage.  
 Entreprises de pose d'installations électriques (dont conditionnement d'air, téléphonie, ascenseur, etc.).  
 Entreprise de fabrication et pose de staff.  
 Entreprises de peinture - vitrerie.  
 Entreprises de construction de maisons préfabriquées.*

(2) Lire article 2 de la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail.

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

La présente convention entrera en vigueur à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du tribunal du Travail d'Abidjan par la partie la plus diligente.

**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 travailleurs désignés à l'article premier.

Les contrats individuels de travail intervenant postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ses dispositions considérées comme étant des 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 individuels 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 restrictions d'avantages individuels acquis par le personnel en service à la date d'application de la présente convention, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions conventionnelles ou d'usages.

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 certains établissements à la suite d'usages ou de conventions.

**Art. 5. — Durée de la convention.**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

**Art. 6. — Dénonciation de la convention.**

La présente convention pourra être dénoncée en tout ou partie à toute époque par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié à l'autre partie contractante, par lettre recommandée dont copie sera adressée aux autorités compétentes.

Toutefois, la première dénonciation ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de quatre ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

La notification de la dénonciation doit en préciser les motifs et contenir un projet de nouvelle convention. Les parties s'engagent à entreprendre les négociations dans un délai de trois mois à compter de la réception de la lettre de préavis.

Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de trois 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 mois pourra être accordé.

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

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir à la grève ou lock-out qu'après épuisement de la procédure prévue par les dispositions du Code du Travail et les textes d'application.

**Art. 7. — Révision.**

La présente convention pourra être révisée selon la procédure définie à l'article 6.

Cependant, la première révision ne pourra intervenir avant un délai de deux ans.

**Art. 8. — Adhésions ultérieures.**

Peuvent adhérer à la présente convention :

- Les syndicats ou groupements professionnels de travailleurs ;
- Les employeurs ou groupements professionnels d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article premier de la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du Travail d'Abidjan.

L'adhésion prend effet à compter de la date du dépôt de la demande au secrétariat dudit tribunal. Les organisations ayant adhéré à la présente convention, ne peuvent ni la dénoncer, ni demander sa révision, même partielle ; elles ne peuvent que procéder au retrait de leur adhésion.

Toute organisation syndicale signataire de la présente convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire, à la condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la convention.

## TITRE II

## EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

**Art. 9. — Liberté syndicale.**

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

Les employeurs s'engagent à ce titre :

- A ne pas prendre en considération le fait pour le travailleur d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

- A ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses, de l'origine sociale ou raciale des travailleurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite, la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

Ils s'engagent en outre à n'exercer aucune pression ni contrainte quelconque en faveur ou à l'encontre des membres d'une organisation syndicale.

Les travailleurs s'engagent de leur côté :

- A ne pas prendre en considération dans le travail :

\* Les opinions des autres travailleurs ;

\* Leur adhésion ou non à un syndicat.

Ils exercent le droit syndical en respectant les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession.

Si le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les parties signataires s'emploieront, au niveau le plus élevé, à obtenir la réintégration du travailleur dans l'entreprise.

En cas de désaccord, les parties s'en remettront à la décision des autorités judiciaires ; le travailleur sera réintégré si la violation du droit syndical a été retenue par cette autorité.

**Art. 10. — Absences pour activités syndicales.**

1° Pour faciliter la participation des travailleurs délégués aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absences avec solde seront accordées sur présentation, au moins quatre jours avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Il en est de même pour la participation des travailleurs aux cours de formation syndicale dans le cadre de l'éducation ouvrière. La durée de ces absences, qui ne saurait excéder trois semaines, sera fixée d'accord parties entre les organisations de travailleurs et d'employeurs ; elles ne viendront pas en déduction de la durée normale du congé annuel. Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

2° Chaque fois que les 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.

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 Prévoyance Sociale, Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront communiquer dès que possible à l'employeur la convocation les désignant.

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

**Art. 11. — Panneaux d'affichage - Diffusion de la presse et des circulaires syndicales.**

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.

Les informations doivent avoir un but exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles sont affichées par les soins d'un représentant syndical des travailleurs après communication d'un exemplaire à l'employeur.

La diffusion dans l'entreprise de la presse et des circulaires syndicales, s'effectue de préférence par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet. Lorsque les organisations syndicales intéressées estiment nécessaire d'assurer cette diffusion par distribution d'exemplaires, l'employeur en sera averti vingt-quatre heures à l'avance. La distribution aura lieu en dehors du temps de travail, à proximité immédiate du panneau d'affichage.

La presse et les circulaires d'information syndicale distribuées, doivent avoir préalablement reçu l'agrément de la centrale syndicale.

En dehors de l'entreprise et des heures de travail, la liberté d'opinion et d'action n'est pas limitée par la présente convention.

**Art. 12. — Recouvrement des cotisations syndicales.**

Le recouvrement des cotisations syndicales est autorisé à l'intérieur de l'établissement. Il s'effectue à la source sur le salaire du travailleur.

## TITRE III

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### I - FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT EMBAUCHE ET REEMBAUCHE

**Art. 13. —** Les employeurs font connaître leurs besoins en personnel au service de l'Office de la Main-d'Œuvre.

(1) Dispositions abrogées implicitement par l'article 11.1 de la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail qui autorise l'embauche directe de leurs travailleurs par les employeurs.

*L'embauche directe est interdite\* sauf en ce qui concerne les travailleurs physiquement diminués. (1)*

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 être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement, la classification professionnelle et le salaire convenu qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum conventionnel de la classification, éventuellement les conditions et la durée d'une période d'essai conformément à l'article 14 ci-après.

En l'absence d'écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

(2) L'office a été dissout et remplacé par l'AGEPE.

Préalablement aux opérations de réembauche et afin de les faciliter, l'employeur adresse à l'Office de la Main-d'Œuvre de Côte d'Ivoire (2) la liste des travailleurs bénéficiant ainsi d'une priorité d'embauche.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenu après son départ de l'établissement.

L'employeur est alors tenu en cas de vacance d'emploi d'aviser le travailleur intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai de huit jours si l'adresse indiquée par le travailleur se situe à une distance de moins de 100 kilomètres et de quinze jours au-delà de cette distance.

**Art. 14. — Période d'essai.**

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

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

La durée maximale de la période d'essai est fixée comme suit :

*Ouvriers et employés* : 8 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;

1 mois pour les travailleurs payés au mois.

*Agents de maîtrise, techniciens et assimilés* : 2 mois.

*Ingénieurs, cadres et assimilés* : Trois mois.

*Cadres supérieurs* : Six mois.

Ces délais ne sont renouvelables qu'une seule fois.

Toutefois, si le travailleur est astreint à une période d'essai égale ou supérieure à 2 mois, le renouvellement de cette période doit lui être notifié par écrit, avant la fin de la période d'essai, dans les conditions ci-après :

- 8 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 2 mois ;

- 15 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 3 mois ;

- 1 mois avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 6 mois.

Si l'employeur n'a pas informé le travailleur dans les délais ci-dessus et s'il compte renouveler l'essai, il devra :

- Soit avoir l'accord du travailleur ;

- Soit, dans la négative, lui verser une indemnité compensatrice fixée comme suit :

8 jours de salaire lorsque la période d'essai est de 2 mois ;

15 jours de salaire lorsque la période d'essai est de 3 mois ;

1 mois de salaire lorsque la période d'essai est de 6 mois.

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

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

Par ailleurs, les périodes d'essai, si elles sont renouvelées pour une période supérieure à un mois ou si le travailleur a été déplacé par le fait de l'employeur pour être astreint à une période d'essai, la rupture du contrat ouvre droit à une indemnité de préavis correspondant à celui de sa catégorie. Le travailleur déplacé bénéficiera en outre du remboursement des frais de voyage, aller et retour, de son lieu d'embauche au lieu de travail.

**Art. 15. — Engagement définitif.**

Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de 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 celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier par écrit au travailleur : l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels. Le travailleur contresignera ce document s'il en accepte les conditions. En aucun cas, ces conditions ne sauraient être moins avantageuses que celles stipulées pour la période d'essai.

**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 écrite au travailleur dans un délai équivalent à la période de préavis, dans la limite maximum d'un mois.

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 réputée être à la charge de l'employeur.(1)

*(1) cf art. 15.6 alinéa 2 du nouveau Code du Travail ainsi libellé « Toute modification du contrat de travail requiert l'accord du*

**Art. 17. — 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 prévue 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 à son ancien emploi, le licenciement est réputé être à la charge de l'employeur.

**Art. 18. — Mutation d'emploi. Mutation dans une catégorie inférieure.** En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur pourra 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'excédera 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.

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 stipulé par écrit.

Lorsqu'une affectation à un poste inférieur, par suite de la situation économique de l'entreprise, est acceptée dans les conditions ci-dessus 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.

**Art. 19. — Changement d'emploi. Intérim d'un emploi supérieur.** Lorsque le travailleur assure 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 audit emploi.

La durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- 4 mois pour les cadres supérieurs, les ingénieurs 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 d'un congé.

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

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



En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après les délais indiqués ci-dessus, une indemnité égale à la différence entre son salaire 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 17 alinéa 2 cité ci-dessus.

**Art. 20. — Mutation des travailleuses 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 pendant toute la durée de leur mutation même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement.

**Art. 21. — Mutation à la suite d'accident du travail ou maladie professionnelle.**

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

**Art. 22. - Discipline.**

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- L'avertissement écrit ;
- La mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 1 à 3 jours ;
- La mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 4 à 8 jours ;
- Le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied de 1 à 3 jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la date d'intervention de la sanction, aucune sanction n'a été prononcée.

En ce qui concerne les mises à pied de 4 à 8 jours, le délai est porté à 8 mois.

Les sanctions disciplinaires sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, aura fourni les explications écrites ou verbales.

Lorsque les explications sont verbales, elles doivent faire l'objet d'une transcription rédigée par l'employeur, contresignée par le travailleur et les délégués ayant assisté les parties. Lorsque le travailleur n'aura pas été assisté par son délégué, mention en sera faite sur la transcription. La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision prise est adressée à l'inspecteur du Travail du ressort. Cette décision doit être accompagnée d'une copie des explications du travailleur.

La suppression de salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application des sanctions disciplinaires. (1)

**Art. 23. — Clause de non concurrence.**

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

Le fait pour un travailleur d'avoir quitté un établissement ou entreprise ne doit pas faire obstacle à son engagement dans un autre établissement relevant de la même profession.

Toutefois, des dispositions particulières seront prévues dans les annexes à la présente Convention, en ce qui concerne certaines professions, pour l'application de l'article 36 du Code du Travail. (2)

(1) Il est interdit à l'employeur d'infliger une double sanction pour une même faute (art. 15.7 du nouveau Code du Travail).

(2) Lire articles 15.3, 15.4 et 15.5 du Code du Travail.

## II - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL CESSATION PROVISOIRE D'ACTIVITE

*(1) Selon l'article 15.11 du nouveau Code du Travail, les causes de suspension de tout ou partie de l'activité de l'employeur entraînant la suspension du contrat de travail sont, soit des difficultés économiques graves, soit des événements imprévus relevant de la force majeure qui rendent le fonctionnement de l'entreprise économiquement ou matériellement impossible ou particulièrement difficile.*

**Art. 24. —** L'employeur peut, à la suite de diminution d'activité ou de tout autre événement, procéder à un arrêt de travail après avoir informé les délégués du personnel et l'inspecteur du Travail.(1)

La suspension provisoire des contrats de travail qui en découle ne peut être effective sans l'accord préalable des travailleurs concernés, faute de quoi, ces contrats de travail sont considérés comme rompus du fait de l'employeur.

La période de cette cessation provisoire est considérée comme temps de présence et doit être prise en compte pour l'ancienneté et la jouissance du congé.

### **Art. 25. — Permissions exceptionnelles.**

Le travailleur comptant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise et touché par les événements familiaux dûment justifiés, énumérés ci-après, bénéficient, dans la limite de 10 jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, d'une permission exceptionnelle pour les cas suivants, se rapportant à la famille légale :

- Mariage du travailleur.....4 jours ouvrables ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère, d'une sœur.....2 jours ouvrables ;
- Décès du conjoint.....5 jours ouvrables ;
- Décès d'un enfant, du père, de la mère du travailleur.....5 jours ouvrables ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur.....2 jours ouvrables ;
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère.....2 jours ouvrables ;
- Naissance d'un enfant.....2 jours ouvrables ;
- Baptême d'un enfant.....1 jour ouvrable ;
- Première communion.....1 jour ouvrable ;
- Déménagement.....1 jour ouvrable ;

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur, soit par écrit, soit en présence d'un délégué du personnel.

En cas de force majeure rendant impossible l'autorisation préalable de l'employeur, la présentation des pièces justifiant l'absence doit s'effectuer dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent l'événement.

Si celui-ci se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, l'employeur accordera un délai de route de 2 jours lorsque le lieu où s'est produit l'événement est situé à moins de 400 kilomètres et 3 jours au-delà de 400 kilomètres. Ces délais de route ne seront pas rémunérés.

En ce qui concerne les autres membres de la famille, non cités ci-dessus, une permission de 2 jours pourra être accordée en cas de décès et de 1 jour en cas de mariage. Ces absences ne seront pas payées

### **Art. 26. — Absences exceptionnelles.**

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur - tels qu'incendie de l'habitation, déguerpissement, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant à sa charge - n'entraînent pas la rupture du contrat de travail mais simplement sa suspension sans solde pourvu que l'employeur ait été informé au plus tard dans les 4 jours francs et que la durée de cette absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

### **Art. 27. — Mise en disponibilité.**

Le travailleur peut bénéficier, sur sa demande, d'une mise en disponibilité sans aucune rémunération, pour faire face à certaines obligations à caractère personnel.

Cette absence exceptionnelle n'est accordée par l'employeur que dans les cas particuliers ci-après :

- Pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité ;
- Pour assistance à un enfant physiquement diminué ;
- Pour l'exercice d'un mandat parlementaire ;
- Pour l'exercice d'un mandat syndical permanent.

La mise en disponibilité suspend le contrat de travail et ne le rompt pas, elle n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Dans tous les cas, sauf accord écrit de l'employeur, la mise en disponibilité ne peut excéder une période de 5 ans, renouvelable une fois.

Lorsque le travailleur désire reprendre son travail à l'issue d'une période de mise en disponibilité, il doit en informer son employeur par écrit. Celui-ci est tenu de procéder à la réintégration du travailleur dans l'établissement dans un délai de 2 mois à partir de la date de réception de la demande qui doit parvenir à l'employeur sous pli recommandé avec accusé de réception.

**Art. 28. — Absences pour maladies et accidents non professionnels****1° Suspension du contrat.**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant des maladies et accidents non professionnels, ne constituent pas une rupture du contrat de travail dans la limite de 6 mois, ce délai étant prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, la limite des 6 mois sera prolongée, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Elle sera portée à 8 mois pour les travailleurs comptant de 5 à 20 ans d'ancienneté et à 10 mois au-delà.

Si le travailleur justifie, par un certificat médical, avoir subi des soins permanents pendant une durée de 3 mois, il peut fournir à son employeur pour couvrir toute ou partie de la période complémentaire prévue aux alinéas ci-dessus, un certificat de non-guérison délivré par un médecin.

Au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé en présence d'un délégué du personnel 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 dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autre formalité à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 3 jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de 8 jours francs à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Le travailleur gravement malade qui ne peut se déplacer, avise l'employeur de cette impossibilité par l'entremise des délégués du personnel. L'employeur est alors tenu de leur envoyer un infirmier et éventuellement un médecin. En cas de nécessité, il effectue ou prend en charge le transport du travailleur malade jusqu'au poste médical le plus proche.

**Art. 29. — Indemnisation du travailleur malade.**

Le travailleur malade, dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation fixée dans les conditions ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Ouvriers et employés	Agents de maîtrise (1) Techniciens et assimilés Cadres-Ingénieurs et assimilés
Avant 12 mois	1 mois de salaire entier plus 1/2 mois de salaire le mois suivant	Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 3 mois
12 mois à 5 ans	1 mois de salaire entier plus 1/2 mois de salaire pendant 3 mois	Plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 4 mois
De 5 ans à 10 ans	2 mois de salaire entier plus 1/2 salaire pendant 4 mois	Plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 4 mois plus 1/4 de salaire par 2 années de présence au-delà de la 5 <sup>e</sup> année
Au-delà de 10 ans	2 mois de salaire entier plus 1/2 salaire pendant 5 mois	

(1) Les définitions des catégories des agents de maîtrise et cadres seront déterminées dans les annexes à la présente convention.

Sous réserve des dispositions de l'article 47 du Code du Travail (2), le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée des absences pour maladie au cours de ladite année.

**Art. 30. — Indemnisation pour congé de maternité.**

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour congé de maternité, la femme salariée percevra, de la part de l'employeur, son demi-salaire, l'autre moitié étant versée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, auprès de laquelle elle aura constitué personnellement un dossier d'allocataire.

(2) Lire article 15.9 du Code du Travail.

**Art. 31. — Accidents du travail.**

Le contrat du travailleur accidenté pendant l'exercice de ses activités professionnelles, est suspendu jusqu'à consolidation de sa 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 des conditions normales, l'employeur cherchera 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, perçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, et défalcation faite de la somme qui lui est due par la C.N.P.S., en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

**Art. 32. — Obligations militaires.**

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire, reprend son emploi de 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.

A l'occasion du service militaire et des périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles le travailleur est astreint, l'employeur est tenu de lui verser, avant son départ, une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu dans la limite de l'indemnité compensatrice de préavis dont la durée est déterminée à l'article 34 de la présente convention.

En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, celui-ci versera au travailleur au moment de son départ, une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis comme défini à l'alinéa précédent.

**III - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Art. 33. —** La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.(1)

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu en présence de délégués du personnel ou devant témoins. Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat, de faire la preuve que ce préavis a été notifié par écrit.

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 d'employeur est obligatoire.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'inspecteur du Travail.

Lorsque l'employeur décidera des mesures contraires aux dispositions de la présente convention et que le travailleur refusera de se soumettre à ces mesures, la rupture qui pourrait en résulter est du fait de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur bénéficiera de tous ses droits, à savoir :

- les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés ;
- l'indemnité de licenciement.

Au cas où l'employeur refuserait de payer au travailleur tous les droits ci-dessus énumérés, l'une ou l'autre des parties pourrait faire appel à l'Inspecteur du Travail du ressort ; celui-ci donne son avis.

S'il indique qu'effectivement l'employeur a pris à l'égard du travailleur des mesures contraires à la convention collective, les parties peuvent se concilier en vue de maintenir le contrat de travail. Sinon, l'inspecteur du Travail constate la rupture de ce contrat à la charge de l'employeur avec règlement immédiat des droits du travailleur, y compris le salaire correspondant aux journées perdues jusqu'à la décision de l'inspecteur du Travail.

En revanche, si l'inspecteur du Travail constate que les mesures prises à l'égard du travailleur ne sont pas contraires à la convention, les parties peuvent se concilier en vue du maintien du contrat de travail.

*(1) Voir article 16.4 du nouveau Code du Travail : « ... Lorsque l'initiative de la rupture du contrat de travail émane de l'employeur, la notification faite au travailleur doit être motivée ».*

**Art. 34. — Préavis .**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute lourde ou de conventions individuelles ou collectives contraires prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

Catégories	Ancienneté requise dans l'établissement	Durée du préavis
Ouvriers payés à l'heure ou à la journée	- Jusqu'à 6 mois - de 6 mois à 1 an - de 1 an à 6 ans - de 6 ans à 11 ans - de 11 ans à 16 ans - au-delà de 16 ans	8 jours 15 jours 1 mois 2 mois 3 mois 4 mois
Travailleurs payés au mois et classés dans les cinq premières catégories	- Jusqu'à 6 ans - de 6 ans à 11 ans - de 11 ans à 16 ans - au-delà de 16 ans	1 mois 2 mois 3 mois 4 mois
Travailleurs classés en 6 <sup>e</sup> catégorie et au-delà	- Jusqu'à 16 ans - au-delà de 16 ans	3 mois 4 mois
Travailleurs frappés d'une incapacité permanente estimée à plus de 40 %	- après 6 mois	2 fois le délai normal du préavis

Les dispositions antérieures lorsqu'elles sont plus favorables au travailleur restent acquises.

Durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, soit chaque jour pendant 3 heures soit 2 jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixé d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur.

Le travailleur qui ne désirerait pas utiliser tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, doit en informer son employeur en présence des délégués du personnel.

Les périodes ainsi déterminées seront alors groupées à la fin de la période de préavis et elles seront payées.

Le travailleur qui ne bénéficie pas de ses heures de liberté du fait de l'employeur est en droit de réclamer l'indemnité compensatrice de préavis auquel il a droit, conformément à l'article 35.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock, dont le contrat est résilié, doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable de la caisse ou du stock placé sous sa responsabilité, depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

**Art. 35. — Indemnité compensatrice de préavis.**

Chacune des parties qui n'aura pas respecté le délai de préavis aura l'obligation de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice égale 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.

En cas de licenciement et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, 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 délai de préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

L'employeur est alors tenu de régler dans les meilleurs délais tous les droits du travailleur afin de faciliter son départ définitif de l'établissement.

**Art. 36. — Aggravation de l'indemnité compensatrice de préavis.**

La partie qui prendra l'initiative de rompre le contrat de travail pendant la période de congé, comme déterminé à l'article 68 de la présente convention, soit dans les 15 jours qui précèdent le départ en congé ou qui suivent le retour de congé, sera tenue de payer en plus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à 2 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle et égale à 1 mois de salaire pour les travailleurs dont la rémunération est calculée sur une base horaire.

**Art. 37. — Rupture du contrat du travailleur malade.**

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 28 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 signifié par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant des indemnités compensatrices de préavis, de congés et de l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au premier alinéa du présent article, conserve pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage. Ce délai est renouvelable une seule fois.

**Art. 38. — Licenciements collectifs.**

*Si en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualités 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'aptitude professionnelle, 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 allocations familiales.*

*L'employeur doit à cet effet :*

*a) Soumettre le licenciement envisagé à l'autorisation de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort qui fera connaître sa décision dans un délai de 15 jours suivant la réception de la demande ;*

*b) Consulter les délégués du personnel pour avis dans un délai minimum de 8 jours avant notification du préavis de licenciement ;*

*c) Communiquer la liste des travailleurs licenciés à l'Office de la Main d'œuvre de Côte d'Ivoire conformément au 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 de la présente convention.*

*La non observation de cette procédure rend nulle la décision de licenciement collectif et les travailleurs licenciés doivent être réintégrés dans leur emploi avec paiement de leur salaire pendant la période de la suspension du contrat.(1)*

Lorsque le licenciement collectif est opéré dans la forme prévue par la présente convention (les articles 16.7 du Code du Travail), les travailleurs licenciés bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans les conditions prévues au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 de la présente convention.

**Art. 16.7.** — Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur doit organiser avant l'application de sa décision une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats. L'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort participe à cette réunion.

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi, consécutives notamment à des mutations technologiques à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'activité et l'équilibre financier de l'entreprise.

**Art. 16.8.** — Le chef d'entreprise doit adresser aux délégués du personnel et à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, huit jours au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus, la liste du personnel à licencier et la date du licenciement.

**Art. 16.9.** — L'inspecteur du Travail et des Lois sociales signe avec les parties le procès-verbal de la réunion.

Il s'assure, avant le licenciement, du respect de la procédure prescrite par le présent code et des critères fixés par le chef d'entreprise.

En cas de non-respect de la procédure ou des critères fixés, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales le notifie par écrit au chef d'entreprise.

La défaillance de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales ou des délégués du personnel ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

**Art. 16.10.** — Lorsqu'intervient le licenciement de plus d'un travailleur pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, trois exemplaires du dossier complet de la décision prise.

**Art. 39. — Indemnité de licenciement.**

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service 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 de l'indemnité compensatrice de préavis conformément à l'article 42 du Code du Travail. (*lire art. 16.12*)

(1) Les dispositions en italique de l'article 38 sont implicitement abrogées par les articles 16.7 et suivants du Code du Travail reproduits ci-après qui instituent une nouvelle procédure de licenciement collectif.

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 antérieurs.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen de douze 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 de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 30 % pour les 5 premières années ;
- 35 % pour la période allant de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année incluse ;
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la 10<sup>e</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.

#### **Art. 40. — Prime de départ à la retraite.**

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de fin de carrière sera versée au travailleur par son employeur.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Le montant total de cette indemnité ne peut excéder 25 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti calculé sur une base annuelle de 2.080 heures.

L'âge du départ à la retraite est fixé à 55 ans. Il peut être reculé d'un an par enfant à charge selon la réglementation relative aux allocations familiales avec un maximum de 3 ans.

Pour les travailleurs ne bénéficiant pas du régime de retraite national ivoirien, l'âge de la retraite est celui retenu par le régime principal de prévoyance sociale auquel l'employeur cotise.

#### **Art. 41. — Certificat de travail.**

L'employeur doit remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail contenant exclusivement :

- Le nom et l'adresse de l'employeur ;
- La date d'entrée dans l'entreprise ;
- La date de sortie de l'entreprise ;
- La nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi prévues par la présente convention et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions ci-dessus est considéré comme irrégulier.

La mention « *libre de tout engagement* » peut figurer sur le certificat de travail à la demande du travailleur.

Le certificat de travail doit être remis au travailleur dès la cessation du travail au moment du règlement de la dernière paye et de ses droits et indemnités. Il appartient à l'employeur de faire la preuve de cette remise.

Si cette remise n'est pas possible, par exemple dans le cas d'un licenciement à la suite d'une absence prolongée ou dans le cas du travailleur démissionnaire qui ne se présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur.

#### **Art. 42. — Décès du travailleur.**

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

Si le travailleur comptait, au jour du décès, une année au moins d'ancienneté dans l'entreprise ou s'il remplissait les conditions de départ à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalant à l'indemnité de licenciement due.

Ne peuvent prétendre à cette dernière indemnité que les ayants droit en ligne directe qui étaient effectivement à sa charge ainsi que sa conjointe.

En plus de l'indemnité de licenciement, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires. Il versera aux ayant droit, assistés de deux délégués du personnel au moins, devant l'inspecteur du Travail du ressort ou son suppléant légal, une indemnité déterminée dans les conditions ci-après :

- De la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>e</sup> année de présence, 3 fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travailleur, calculé sur la base mensuelle ;
- De 5 ans à 10 ans de présence, 4 fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travailleur calculé sur la base mensuelle ;
- Au-delà de 10 ans, 6 fois ce salaire.

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 formulent la demande dans la limite maximale de deux ans, après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

#### IV. - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

##### Art. 43. — 1<sup>o</sup> Apprentissage

Les dispositions relatives en général à l'apprentissage et en particulier :

- L'engagement en qualité d'apprenti ;
- L'établissement du contrat d'apprentissage ;
- Le contrôle de son exécution ;
- La sanction de fin d'apprentissage,

seront conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les apprentis formés par l'entreprise sont sélectionnés et recrutés au fur et à mesure que leurs connaissances répondent à la qualification déterminée par l'employeur.

Un concours peut être organisé à cet effet.

Des bonifications de notation en vue de leur classement pourront être accordées aux candidats pupilles de la Nation, aux enfants d'un travailleur décédé ou devenu totalement inapte par suite d'accident du travail.

##### 2<sup>o</sup> Formation professionnelle

Dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive les cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnel, le travailleur percevra son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent, sauf celles qui sont spécifiques à l'exercice même de son travail. En cas de désaccord, l'inspecteur du Travail du ressort tranchera.

Les différends relatifs à la promotion professionnelle seront soumis à la commission de classement.

Si le cours de formation ou de perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

##### 3<sup>o</sup> Stages.

L'employeur peut soumettre le travailleur à un stage de formation professionnelle :

- Soit au début de l'exécution du contrat de travail ;
- Soit pendant l'exécution du contrat de travail.

Si le stage est concluant, le travailleur bénéficie des avantages rattachés à l'emploi pour lequel le stage a été effectué.

Si un stage intervient au début de l'exécution d'un contrat de travail, la période d'essai à l'issue de laquelle il sera considéré comme apte est stipulée par écrit.

En cas de résiliation du contrat de travail, après cette période d'essai, le travailleur bénéficiera, sauf cas de faute lourde, de tous ses droits sans préjudice des dommages et intérêts laissés à l'appréciation du tribunal du Travail.

Si un travailleur quitte un établissement où il a déjà effectué un stage de formation professionnelle, il peut ne pas être astreint à un nouveau stage lorsqu'il est engagé dans un autre établissement, relevant du même secteur d'activité, en vue d'assurer les mêmes fonctions.

L'intéressé sera confirmé dans son emploi dès qu'il aura accompli la période d'essai.



## TITRE IV

## SALAIRE

**Art. 44. — 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 ou l'établissement.

Les salaires sont fixés :

- Soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;
- Soit au rendement : à la tâche ou aux pièces.

Les employés sont toujours payés au mois.

Dans les secteurs d'activité où les travailleurs bénéficient déjà d'un régime mensuel, les manœuvres des catégories 1 et 2 et les ouvriers, quel que soit leur classement, ne sont payés au mois que lorsqu'ils ont une durée de présence continue dans l'entreprise de :

- 6 mois pour les manœuvres ordinaires (1<sup>ère</sup> catégorie) ;
- 1 mois pour les manœuvres spécialisés (2<sup>e</sup> catégorie) ;
- 1 mois pour les ouvriers.

Tant que ces travailleurs n'ont pas une telle durée de présence dans l'entreprise, ils sont payés à l'heure. Ils bénéficient cependant des dispositions de la présente convention.

Dans les autres secteurs d'activité, les salaires des ouvriers et des agents de maîtrise pourront être calculés sur une base mensuelle en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou de leur catégorie professionnelle.

Les dispositions concernant la rémunération mensuelle des ouvriers et des agents de maîtrise seront définies par les annexes à la présente convention, selon les secteurs d'activité concernés.

Les absences non justifiées des travailleurs donnent lieu à des retenues sur les salaires.

Toute absence donnant lieu à déduction sur le salaire mensuel doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur transmise au travailleur dans les 3 jours ouvrables qui suivent l'absence.

Dans les entreprises où les activités présentent un caractère intermittent ou saisonnier, la rémunération mensuelle devra tenir compte de leurs problèmes spécifiques.

Les travailleurs occasionnels dits « journaliers » qui sont payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine et qui justifient de 3 mois de présence continue ou d'embauches successives pendant 3 mois, deviennent salariés permanents.

**Art. 45. — Rémunération du travail au rendement, à la pièce, à la chaîne.**

La rémunération du travail au rendement sera établie de la façon suivante:

— Le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;

— Les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;

— Il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier sauf dérogation prévue par la réglementation.

Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement.

Les normes de rendement seront fixées par un accord d'établissement.

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

L'application du mode de rémunération au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, prévue par le présent article, ne peut avoir pour effet de priver le travailleur du bénéfice de la législation sociale.

**Art. 46. — Paiement du salaire.**

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

L'employeur est tenu au moment de la paye, de remettre au travailleur un bulletin de salaire sur lequel est indiqué le salaire ainsi que toutes les sommes à percevoir ; les sommes à déduire doivent être mentionnées pour permettre la lecture apparente de la somme nette à percevoir par le travailleur.

Le bulletin de salaire est individuel et doit comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- 1° Les nom et prénoms du salarié, éventuellement son adresse ;
- 2° Le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
- 3° Le numéro d'immatriculation du salarié (registre d'employeur) ;
- 4° La date de paiement ;
- 5° La période pour laquelle la paye est effectuée ;
- 6° Le classement du travailleur dans la classification professionnelle ;
- 7° Le montant du salaire en espèces (et en nature s'il ya lieu) ;
- 8° Les primes et indemnités ;
- 9° Les heures supplémentaires ;
- 10° Les différentes retenues ;
- 11° Le total de la rémunération nette à percevoir ;
- 12° Le numéro sous lequel les cotisations prélevées sur le salaire sont versées à la Caisse nationale de Prévoyance sociale ou tout autre organisme ;
- 13° Pour les employeurs inscrits à la Centrale des bilans le numéro de nomenclature des activités économiques.

Lorsque l'employeur ne délivre pas de bulletin de salaire, les réclamations du salarié relatives au salaire doivent être satisfaites compte tenu de l'emploi occupé.

Dans ce cas, les réclamations portant sur la différence entre le salaire réel auquel il a droit et le salaire qui lui est payé, se prescrivent par 2 ans.

Il ne doit pas être tenu compte du salaire octroyé aux autres ouvriers ou employés pour fixer le salaire réel dû au travailleur.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin. Il peut se faire assister par un délégué du personnel ou, au besoin, un responsable syndical.

#### **Art. 47. — Catégories professionnelles.**

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes de la présente convention.

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

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes, aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée.

Le travailleur appelé à effectuer, de façon non occasionnelle, des travaux relevant d'une même catégorie mais dans des emplois professionnels différents, percevra une indemnité égale à 20 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie dans laquelle il est classé.

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

Cette commission est présidée par le ministre du Travail ou son représentant.

#### **Art. 48. — Commission de classement**

En cas de contestation de classement, une commission se réunira à la demande de l'une des parties en vue de déterminer le classement du ou des travailleurs en fonction de la qualification et de la fonction occupée.

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

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

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

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, qui provoque une 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 le requête et se prononce dans les 15 jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la commission ou son suppléant ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut néanmoins décider de siéger mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

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

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, s'il est d'accord, 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 en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaire, 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.

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. 49. — Salaire des jeunes travailleurs.**

Les travailleurs âgés de moins de 18 ans rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- De 14 à 15 ans : 60 %
- De 15 à 16 ans : 70 %
- De 16 à 17 ans : 80 %
- De 17 à 18 ans : 90 %.

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs appliqués aux personnes adultes effectuant ces mêmes travaux.

#### **Art. 50. — Salaire des travailleurs physiquement diminués**

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque, médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération et du poste correspondant à ses nouvelles capacités professionnelles.

Cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieure de plus de 10 % au salaire minimum de la catégorie professionnelle du travailleur.

#### **Art. 51. — 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 d'expatriation, et fixée comme suit :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48<sup>e</sup> heure ;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus devront se faire, compte tenu des dispositions réglementaires qui, dans la République de Côte d'Ivoire, 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 ouvriers, employés et agents de maîtrise, toute clause d'un contrat de Travail fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

L'employeur est tenu, lorsqu'il obtient l'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, d'informer le personnel par voie d'affichage au moins une semaine avant son application.

En cas d'urgence, sauf accord des parties, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu 48 heures à l'avance.

En ce qui concerne les travaux ayant un caractère urgent dont l'exécution nécessite la protection de l'entreprise ou des travailleurs contre des risques imminents, ils seront effectués immédiatement à la demande de l'employeur.

Le chef d'établissement ne pourra débaucher, pour manque de travail, dans un délai de 2 mois succédant à une période d'heures supplémentaires, le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires.

Cette disposition ne s'appliquera pas aux ouvriers et employés embauchés temporairement pour faire face au surcroît extraordinaire de travail.

Il est convenu que sont considérées comme heures de nuit, au sens de la présente convention, les heures effectuées entre 21 et 05 heures.

#### **Art. 52. — Service en poste à fonctionnement continu.**

Dans les entreprises qui fonctionnent 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.

Les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées dans les conditions prévues à l'article 51 ci-dessus sauf dérogation réglementaire.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « quart » ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept « quarts » de six heures de Travail consécutif au minimum reçoit une rémunération supplémentaire égale à 75 % 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 à un poste pendant une durée supérieure à six heures, il leur sera accordé une demi-heure de pose payée comme temps de travail.

Si ce travail est effectué, soit le dimanche, soit un jour férié, le travailleur bénéficiera de 1 heure de pose payée comme temps de travail.

Cette mesure n'est pas appliquée lorsque les conditions de travail permettent aux travailleurs de prendre normalement leur casse-croûte; dans ce cas, toutes dispositions doivent être prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène convenables.

#### **Art. 53. — Prime de fin d'année.**

Sous forme de prime ou de gratification, le travailleur percevra, en fin d'année, une allocation dont le montant ne pourra être inférieur aux 3/4 du salaire minimum conventionnel mensuel de sa catégorie.

Le travailleur engagé dans le courant de l'année, démissionnaire ou licencié a droit à une part de cette allocation au prorata du temps de service effectué au cours de ladite année.

Les présentes dispositions ne peuvent être la cause de réduction des primes de fin d'année, gratifications individuelles ou collectives acquises antérieurement à la date d'application de la présente convention, étant entendu que l'allocation prévue au premier alinéa du présent article ne saurait s'ajouter à ces avantages acquis.

#### **Art. 54. — Prime de panier**

Les travailleurs bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant est égal à 3 fois le S.M.I.G. lorsqu'il accomplissent:

- 6 heures consécutives de travail de nuit ;
- 10 heures de travail ou plus de jours, prolongées d'au moins 1 heure après le début de la période réglementaire de travail de nuit ;
- Une séance ininterrompue de travail de 10 heures dans la journée.

Cette prime est payée à l'ensemble du personnel et ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

**Art. 55. — 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.

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'effectifs ou une suppression d'emplois.

L'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties n'est pas prise en compte pour la détermination de la période d'ancienneté.

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

— Absences pour raisons personnelles dans les limites d'un mois ;

— Absences pour congés payés ;

— Absences exceptionnelles dans la limite de 10 jours par an, conformément à l'article 25 de la présente convention ;

— Absences pour maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévue à l'article 28 de la présente convention ;

— Absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail quelle qu'en soit la durée ;

— Absences pour obligations militaires ;

— Absences pour congés de maternité des femmes salariées ;

— Absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentages 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 montant en est fixé à :

- 2 % après 2 années d'ancienneté ;

- 1 % du salaire par année de service supplémentaire jusqu'à la 25<sup>e</sup> année incluse.

**Art. 56. — Indemnités de transport.**

1° Une indemnité mensuelle de transport est allouée aux travailleurs. Le montant et les conditions d'attribution de cette indemnité sont fixés par arrêté du ministre du Travail, après consultation de la Commission Consultative du Travail;

2° Il sera alloué également une indemnité de transport à tout travailleur effectuant des déplacements fréquents et habituels pour le compte de l'employeur. Le montant de cette indemnité est égal aux frais occasionnés par le déplacement.

**Art. 57. — Indemnité d'expatriation.**

Une indemnité d'expatriation destinée à dédommager un salarié des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'expose sa venue en Côte d'Ivoire est acquise à tout travailleur recruté hors du territoire de la République de Côte d'Ivoire et déplacé de sa résidence habituelle par le fait de l'employeur.

Le montant de cette indemnité est fixé à 4/10<sup>e</sup> du salaire de base, tel qu'il est établi par le contrat de travail. La perception de cette indemnité ne peut constituer un obstacle à la perception des autres primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Les mêmes avantages sont alloués aux travailleurs expatriés engagés sur place qui, lors de leur engagement, justifient auprès du nouvel employeur de leur qualité de travailleur expatrié.

Les travailleurs qui sont recrutés en Côte d'Ivoire pour exécuter un contrat de travail hors de leur résidence habituelle située à au moins 500 kilomètres ou plus du lieu d'emploi bénéficient de la même indemnité dans la proportion de 5 % du salaire de base de l'intéressé autant de fois que la distance, à vol d'oiseau, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu d'emploi comprend de fois 500 kilomètres.

**Art. 58. — Indemnité d'équipement.**

Il sera alloué au travailleur recruté en Côte d'Ivoire, déplacé du fait de l'employeur pour exécuter un contrat de travail hors de la Côte d'Ivoire, et lors de son premier départ, une indemnité d'équipement dont le montant sera de :

- Pour l'agent célibataire : 600 Fois le S.M.I.G. horaire ;
- Pour l'agent marié : 700 fois le S.M.I.G. horaire ;
- Pour chaque enfant : 100 fois le S.M.I.G. horaire.

A l'occasion d'un nouveau départ, cette indemnité sera renouvelée après une période de trois ans.

Cette indemnité constitue une participation forfaitaire aux frais d'installation et ne sera pas due lorsque l'employeur prend à sa charge des prestations d'équipement en nature.

**Art. 59. — Aide à l'habitat.**

Dans le but d'aider les travailleurs à accéder à la propriété ou à l'amélioration de la propriété déjà acquise ou encore pour permettre aux travailleurs d'effectuer l'apport initial exigé par les organismes de prêt, les employeurs pourront leur accorder des prêts à condition que ces travailleurs aient accompli au moins deux années de services, y compris la période d'essai ou de stage.

L'octroi et le renouvellement de ces prêts sont laissés à l'appréciation de l'employeur qui tiendra compte de l'intérêt de l'ensemble des travailleurs nécessiteux et donnera dans ce cas la priorité aux travailleurs ayant à leur charge une nombreuse famille.

**Art. 60. — Prime de salissure.**

Lorsque l'entreprise ou l'établissement utilise des travailleurs à des travaux salissants tels que définis par les articles 4 D 83 à 4 D 95 du Code du Travail, une prime de salissure leur est versée mensuellement. Son montant mensuel est égal à 13 fois le S.M.I.G. horaire.

**Art. 61. — Tenue de travail et prime d'outillage.**

**Tenue de travail.**

Dans les emplois entraînant pour l'ouvrier des frais exceptionnels de vêtements ou pour lesquels une protection supplémentaire est nécessaire, les employeurs fourniront des vêtements assurant une protection complète de ceux de l'ouvrier.

L'entretien et le nettoyage des vêtements seront, soit assurés par l'entreprise, soit effectués par l'ouvrier intéressé. Dans ce dernier cas, il sera attribué au travailleur une indemnité mensuelle dont le montant est égal à 7 fois le S.M.I.G. horaire.

**Prime d'outillage**

Lorsque le travailleur fournit l'outillage nécessaire à l'accomplissement de sa tâche, il perçoit une prime d'outillage dont le montant mensuel est égal à 10 fois le S.M.I.G. horaire.

Le travailleur doit être en mesure de justifier à tout moment qu'il possède l'outillage complet et en bon état prévu pour le corps de métier auquel il appartient.

## TITRE V

## CONDITIONS DU TRAVAIL

**Art. 62. — Durée du travail -Récupération. - Heures supplémentaires.**

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

Les heures de Travail autorisées au-delà de la durée 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 réglementairement autorisées ainsi que les heures de récupération, ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

**Art. 63. — Interruptions collectives du travail.**

En cas d'interruptions collectives du travail résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées 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. 64. — Jours fériés - Jours fériés chômés payés.**

Les jours fériés chômés payés sont :

- Le 7 Août (fête nationale) ;
- 1er mai (fête du travail).

Ces jours sont payés même s'ils tombent un dimanche.

Outre ces deux jours, il est convenu que les fêtes légales suivantes sont jours fériés, chômés et payés sauf si elles tombent un dimanche :

- 1er janvier ;
- Fête de fin de Ramadan (Korité) ;
- Tabaski (Aïd El Kebir) ;
- 1er novembre (fête de la Toussaint) ;
- 25 décembre (Noël) ;
- Ascension ;
- Assomption (15 août).

Le chômage est obligatoire pendant les jours fériés, chômés et payés pour l'ensemble du personnel occupé dans les établissements régis par la présente convention collective, à l'exception toutefois des établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Les heures perdues en raison du chômage des jours fériés, chômés et payés pourront être récupérées dans les conditions fixées par la réglementation d'application de la durée du travail, les heures de travail récupérées étant rémunérées comme des heures normales de travail.

Le chômage des jours fériés, chômés et payés ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bi-mensuels ou hebdomadaires.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité à la charge de l'employeur, est calculée sur la base de l'horaire du travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiqués dans l'établissement.

Dans les établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés pendant les jours fériés, chômés et payés auront droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité à la charge de l'employeur, égale au montant dudit salaire.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des jours susvisés (autres que le 1er mai et le 7 Août), les travailleurs doivent avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

Les absences le jour qui précède ou le jour qui suit le jour férié, lorsqu'elles résultent d'une autorisation prévue par un texte légal ou conventionnel, conserve à l'intéressé son droit à l'indemnisation du jour férié.

**Art. 65. — Autres jours légalement fériés et chômés.**

En plus des fêtes fériées, chômées et payées énumérées à l'article précédent, deux fêtes légales sont fériées et chômées :

- Lundi de Pâques ;
- Lundi de Pentecôte .

D'autre part, sont également fériés et chômés les lendemains des fêtes du 7 Août et du 1er mai si ces jours tombent un dimanche.

En outre, chaque fois que la fête nationale (7 Août) tombe un mardi ou un vendredi, la veille ou le lendemain, selon le cas, est également considéré comme jour férié et chômé.

En ce qui concerne la rémunération à allouer aux travailleurs au titre des jours fériés et chômés, les règles suivantes sont applicables au personnel ayant travaillé ces jours-là :

1° Pour les employés payés au mois, dans la mesure du possible, les heures de travail sont compensées heure par heure dans les jours qui suivent, après accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;

2° Pour les travailleurs payés à l'heure, elles sont rémunérées avec une majoration de 100 %.

### TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

**Art. 66. — Travail des femmes et des enfants.**

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

**Art. 67. — Travail des jeunes travailleurs.**

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### CONGÉS

**Art. 68. — Droits de jouissance du congé .**

Ce droit est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

Sont considérées comme périodes de service effectif, tant pour acquérir le droit de jouissance du congé que pour déterminer la durée du congé :

- Les permissions exceptionnelles prévues à l'article 25 de la présente convention ;
- Les absences pour accidents du travail ;
- Les maladies professionnelles ;
- Les maladies dûment constatées dans la limite de suspension du contrat prévue à l'article 28, alinéa 2, de la présente convention ;
- Le repos des femmes en couches ;
- Les absences pour activités syndicales prévues à l'article 10 de la présente convention ;
- Les périodes militaires obligatoires ;
- La cessation provisoire d'activité de l'entreprise (sauf les entreprises de bâtiment et de travaux publics).

Des contrats individuels peuvent prévoir un mode différent de détermination du droit de jouissance du congé, dans les limites fixées par l'article 108 du Code du Travail sous réserve d'un congé obligatoire de 6 jours ouvrables après 12 mois de service continu, venant en déduction du congé contractuel.

**Art. 69. — Durée du congé.**

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est déterminée, à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif pour l'ensemble des travailleurs.

Cette durée est augmentée par an de :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans ;
- 5 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans ;
- 7 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans.

Les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;
- 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge à compter du 4e si elles ont plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence.



Les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail bénéficieront de 1 jour de congé supplémentaire par an en sus du congé légal.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de 24 heures continues par jour, ont droit à un congé annuel payé de 2 semaines par an en sus du congé légal et bénéficient des dispositions de l'alinéa 2 du présent article.

Les travailleurs recrutés hors du territoire de la République de Côte d'Ivoire, munis d'un contrat d'expatrié, auront droit, lors du premier séjour, à un congé dont la durée sera déterminée sur la base de 5 jours calendaires par mois de service effectif. A l'issue du second séjour, la durée du congé sera déterminée sur la base de 6 jours calendaires.

Les travailleurs effectuant au moins un horaire de travail égal ou supérieur à 50 heures par semaine, pendant une période continue de 1 an précédant la date du départ en congé, bénéficieront après 5 années de service continu ou non dans le même établissement ou entreprise de 1 jour supplémentaire de congé par an en sus des dispositions prévues à l'alinéa 2 du présent article.

Des contrats individuels de travail peuvent prévoir un régime plus favorable pour la détermination de la durée du congé.

#### **Art. 70. — Organisation du congé.**

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre employeur et le travailleur, en tenant compte des impératifs de l'établissement et des désirs du travailleur.

Une fois cette date fixée, elle ne peut être ni anticipée ni retardée d'une période supérieure à 3 mois, sauf autorisation exceptionnelle et individuelle de l'inspecteur du Travail.

La date de départ en congé devra être communiquée à chaque ayant droit, au moins 15 jours à l'avance.

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit remettre au travailleur une fiche mentionnant les dates de départ et de reprise de service.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses.

Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il pourra bénéficier, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé prendra effet à compter du jour de retour au lieu d'embauche.

#### **Art. 71. - Allocation de congé.**

Pendant toute la durée du congé, l'employeur doit verser au travailleur une allocation qui sera calculée sur la base des salaires et des différents éléments de rémunération dont le travailleur bénéficiait au cours des 12 mois ayant précédé la date de départ en congé.

Il y a lieu de tenir compte pour le calcul de l'allocation de congé, en plus du salaire brut, de tous les accessoires du salaire, tels que primes, commissions, pourboires comptabilisés, gratifications, heures supplémentaires, avantages en nature.

Il n'est pas tenu compte des indemnités ou primes qui constituent un remboursement de frais, telles que primes de panier et de transport, indemnité de déplacement, etc.

Pour le calcul de cette allocation, il convient, après avoir établi, conformément aux règles ci-dessus, le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois (ou des mois d'activité postérieurs à l'embauche ou au dernier congé s'ils sont inférieurs ou supérieurs à 12) de procéder comme suit :

— Diviser cette moyenne mensuelle par 30 pour obtenir le salaire moyen journalier ;

— Multiplier le salaire moyen journalier par le nombre de jours calendaires de congé dont le travailleur bénéficie.

En ce qui concerne les jours de congé supplémentaires accordés conformément à l'article 69 ci-dessus, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases. Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté.

#### **Art. 72. — Indemnité compensatrice de congé.**

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions de l'article précédent.

**Art. 73. — Voyages et transport.**

Les conditions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille ainsi qu'aux transports de leurs bagages sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conditions d'application des dispositions de l'article 113 (26.3) du Code du Travail (classes de passage, poids des bagages, voyage des familles) sont fixées comme suit :

**1° Classes de passages**

Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

Catégorie d'emplois	Route	Chemin de fer	Avion
Ouvriers et employés Agents de maîtrise Techniciens et assimilés	Prix du titre de transport	2 <sup>e</sup>	Touriste
Cadres Ingénieurs et assimilés	Prix du titre de transport	1 <sup>er</sup>	Touriste

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifieraient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyageront avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

**2° Poids des bagages**

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur, d'avantages autres que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de transport.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu de l'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, le transport gratuit de :

- 350 kilogrammes de bagages en sus de la franchise pour le travailleur ;
- 300 kilogrammes de bagages en sus de la franchise pour son épouse ;
- 150 kilogrammes de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

Les travailleurs voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages, par voie maritime, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

Le transport des bagages, assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux, au choix de l'employeur.

Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé et à sa famille, sur le lieu de l'emploi, le logement, le mobilier et l'équipement ménager, le poids maximum des bagages personnels transportés aux frais de l'employeur pourra être déterminé par le contrat de travail liant les parties.

**Art. 74. — Application de l'article 116 (26.6) du Code du Travail.**

Conformément à l'article 116 (26.6) du Code du Travail, le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum de deux (un) an à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur.

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 un titre de transport. 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 paiement 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. 75. — Cautionnement du voyage du travailleur.**

Lorsqu'un travailleur expatrié aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement en constituant lui-même un cautionnement pour l'intéressé et éventuellement pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de Travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- Par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- Par la remise ou l'utilisation du ou des titres de transport ;
- Par le versement au Trésor public du montant du cautionnement au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor, sauf dans le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

**Art. 76. — Indemnité de déplacement.**

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées à l'article 77 de la présente convention.

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

Le droit aux indemnités de repas est acquis lorsque les nécessités du service ne permettent pas au travailleur de prendre son déjeuner au lieu d'emploi au plus tard à 14 heures et son dîner au plus tard à 20 heures.

En cas de déplacement temporaire prolongé au-delà de 6 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 kilomètres, a une durée nette maximum de :

- 2 jours dans le premier cas ;
- 3 jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place deux semaines au moins avant la fin du déplacement temporaire.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à 6 mois ou amener le travailleur à exercer hors des limites géographiques prévues par son contrat ou, à défaut par les usages de la profession, le travailleur est en droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur.

Pendant les voyages motivés, soit par le déplacement, soit par un congé de détente, le travailleur perçoit l'indemnité de déplacement, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

**Art. 77. — Montant de l'indemnité de déplacement.**

Le travailleur déplacé dans les conditions prévues à l'article 76 de la présente convention, perçoit au minimum une indemnité de déplacement calculée sur les bases suivantes :

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

Lorsqu'il est prouvé que les conditions de vie au lieu de déplacement sont plus onéreuses, l'employeur accordera une indemnité forfaitaire déterminée d'accord parties.

Pour les travailleurs classés à partir de la 7<sup>e</sup> catégorie, les agents de maîtrise, les ingénieurs, cadres et assimilés et les cadres supérieurs, le remboursement des frais de voyage et de séjour s'effectuera sur présentation des factures et de toutes pièces justificatives.

Dans les entreprises où les activités présentent un caractère intermittent ou saisonnier occasionnant des déplacements collectifs et fréquents, des dispositions particulières détermineront, dans les annexes à la présente convention, les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de déplacement.

**Art. 78. — Logement et ameublement.**

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement ou de son départ et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue sur le salaire de celui-ci représentant une valeur de remboursement du logement. Le montant de la retenue est fixé à l'article 79 de la présente convention.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

**Art. 79. — Valeur de remboursement du logement.**

L'employeur qui loge un travailleur, conformément à l'article 78 de la présente convention, a le droit d'effectuer une retenue sur le salaire de celui-ci.

Le maximum mensuel de la retenue pour logement est fixé comme suit :

Logement	Avec gros meubles	Sans les gros meubles
1 pièce avec douche.....	1 320	1 115
1 pièce cuisine et cabinet de toilette.....	1 870	1 628
2 pièces cuisine et cabinet de toilette.....	2 530	2 200
3 pièces cuisine et cabinet de toilette.....	3 080	2 640
4 pièces cuisine et cabinet de toilette.....	4 280	3 630

Lorsque le travailleur est logé dans des conditions inférieures aux normes ci-dessus définies, aucune retenue ne pourra être effectuée pour le logement.

**Art. 80. — 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 de maintien dans les lieux, le travailleur conserve le logement qu'il occupe dans les délais prévus ci-dessus. Cette disposition n'exclut pas un accord des parties sur d'autres bases.

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

## TITRE VI

### HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

#### **Art. 81. — 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. 82. — Organisation médicale et sanitaire.**

Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs, conformément au décret n° 67-321 du 21 juillet 1967, déterminant les modalités d'exécution de cette obligation.

#### **Art. 83. — 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, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous contrôle du médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

a) Caution portée ou cautionnement versé par l'employeur auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du 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, allocations consenties en cas de maladie et hospitalisation, éventuellement indemnité 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 d'accord parties par retenues périodiques après la reprise du travail.

b) Allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est fixé à :

— 3 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les travailleurs classés dans les première, deuxième et troisième catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

— 3 fois le taux horaire du salaire de base de la quatrième 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 organisés par l'employeur auxquels il aurait participé.

## TITRE VII

**DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL  
DIRIGEANTS SYNDICAUX****Art. 84. — Délégués du personnel.**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le cas des établissements nouvellement créés, il pourra être procédé à des élections des délégués du personnel après accord de l'Inspection du Travail du ressort.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de 20 kilomètres ne comportent pas 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. 85. —** 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 son imputées sur cet horaire.

**Art. 86. —** Les attributions du délégué du personnel sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur.

Toute demande d'audience doit être formulée auprès du chef d'établissement ou son représentant par écrit ou, en cas d'urgence, verbalement par au moins deux délégués du personnel.

Les délais suivant peuvent être imposés :

- 2 jours avant la date souhaitée pour l'audience avec un chef de service ;
- 4 jours avant la date souhaitée pour l'audience avec le chef d'entreprise.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des questions qui seront évoquées au cours de l'audience. Ces délais ne seront pas appliqués en cas de problème grave ou urgent.

**Art. 87. —** 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 139 (61.7) 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.

La décision de l'Inspecteur du Travail intervient dans les plus brefs délais après la date de mise à pied.

En cas de réintégration, le délégué du personnel percevra son salaire correspondant à la période de suspension du contrat de travail.

Si un employeur licencie un délégué du personnel sans autorisation de l'inspecteur du Travail ou si l'inspecteur donne un avis défavorable à la demande de licenciement du délégué du personnel, celui-ci doit demander sa réintégration dans l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'employeur ne réintègre pas le délégué qu'il a licencié 8 jours après la réception de la lettre de demande de réintégration, il est tenu de lui verser une indemnité spéciale égale à la rémunération due pendant la période de suspension du contrat de travail ainsi qu'une indemnité supplémentaire égale à :

- 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte de 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte de 5 ans jusqu'à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 36 mois, lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est entendu que l'ancienneté est calculée à la date de la suspension des activités professionnelles au sein de l'entreprise.

**Art. 88.** — Pendant la période comprise entre la date du dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 139 (61.7) du Code du Travail.

Toutes ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration jusqu'au moment où il aurait été procédé à de nouvelles élections. Les délégués non réélus continuent à bénéficier pendant six mois de la protection prévue par l'article 139 (61.7) du Code du Travail.

**Art. 89.** — 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, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de sa visite à la direction de son établissement, soit à l'occasion des visites de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales.

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

Sous peine de nullité, le règlement de l'entreprise ou de l'établissement doit être soumis aux délégués du personnel pour avis au moins un mois avant la date de publication.

**Art. 90. — Protection des dirigeants syndicaux.**

Toutes les dispositions législatives et réglementaires ainsi que celles prévues à la présente convention relatives, d'une part, à la protection des délégués du personnel et, d'autre part, au temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, s'appliquent de plein droit aux dirigeants syndicaux qui occupent des fonctions dans l'entreprise ou l'établissement et désignés ci-après :

— Les secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints des syndicats de base, des Fédérations et des Unions départementales et régionales :

— Les membres du Comité Exécutif de l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire ;

— Les délégués syndicaux dûment désignés par leur organisation syndicale.

La liste de ces délégués sera communiquée aux employeurs et à l'Inspection du Travail.

## TITRE VIII

### COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

**Art. 91.** — 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 ou de ses annexes et additifs.

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.

La composition de la commission est la suivante :

— Deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;

— Un nombre égal de membres employeurs titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués, par les organisations syndicales intéressées, à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou à son représentant légal.

Celui-ci réunit la commission dans les plus brefs délais.

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.

**Art. 92.** — **Objet des annexes à la présente convention.**

Des annexes à la présente convention interprofessionnelle détermineront les classifications professionnelles pour chaque secteur d'activité .

Les dispositions particulières à chaque profession seront également définies dans ces annexes, conformément à l'alinéa 4 de l'article premier de la présente convention.

La présente convention prend effet à compter du 20 juillet 1977.

