

**MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**  
\*\*\*\*\*

**BURKINAFASO**  
**Unité-Progrès-Justice**  
\*\*\*\*\*

**CONVENTION COLLECTIVE  
DES TRANSPORTS ROUTIERS DU  
BURKINA FASO**

Décembre 2011

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>2</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>4</b>
<b>TITRE II : DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>6</b>
<b>TITRE III : DES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL.....</b>	<b>20</b>
<b>TITRE IV : DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....</b>	<b>23</b>
<b>TITRE V : DES DELEGUES DU PERSONNEL.....</b>	<b>26</b>
<b>TITRE VI : DE LA REMUNERATION ET DE LA CLASSIFICATION.....</b>	<b>29</b>
<b>TITRE VII : DES ELEMENTS DU SALAIRE.....</b>	<b>32</b>
<b>TITRE VIII : DES AUTRES AVANTAGES.....</b>	<b>34</b>
<b>TITRE IX : DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DU SERVICE MEDICAL.....</b>	<b>36</b>
<b>TITRE X : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION... </b>	<b>38</b>
<b>TITRE XI : DES DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>39</b>
<b>ANNEXES: .....</b>	<b>42</b>

## **PREAMBULE**

Les organisations professionnelles d'employeurs du secteur du transport routier d'une part,

Les organisations syndicales des travailleurs dudit secteur d'autre part,

Confirment leur adhésion à la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 et conviennent en outre de ce qui suit en application de l'article 72 de ladite convention.

## **TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 : De l'objet et du champ d'application**

La présente convention a pour objet de régir les rapports de travail entre les employeurs des sociétés et établissements dont les activités principales relèvent de la branche «transport routier» et les travailleurs employés par lesdites sociétés et établissements sans distinction de sexe, d'origine sociale ni de statut. Le terme «travailleur» étant celui défini par le code du travail en vigueur.

Aux termes des dispositions de la présente convention, on entend par sociétés ou établissements de transport, les sociétés ou établissements exerçant les activités suivantes sans que cette énumération ne soit limitative :

- le transport des produits d'hydrocarbures et de matières dangereuses ;
- le transport des marchandises ;
- le transport des personnes.

L'ensemble du personnel d'un établissement tel que défini ci-dessus et quelque soit l'activité propre de cet établissement est soumis aux dispositions de la présente convention.

La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissements pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

### **Article 2 : Du principe de non-discrimination**

Est interdite toute discrimination en matière d'emploi et de profession. Par discrimination, il est entendu toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

### **Article 3 : De la durée, de la dénonciation et de la révision de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou partie, à toute époque par l'une des parties

contractantes par lettre recommandée dont copie est adressée au Ministre chargé du travail.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation partielle ou totale devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points faisant l'objet de la dénonciation afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai qui ne peut excéder trois (3) mois franc à compter de la réception de la lettre recommandée.

La dénonciation ne peut intervenir qu'après deux (2) ans à partir de la date de prise d'effet de la convention collective.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la négociation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les parties signataires s'engagent à ne recourir ni à la grève ni au lockout pendant le préavis de négociation ou de révision.

Les demandes de révision des salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

## **TITRE II : DES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

### **CHAPITRE 1 : DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 4 : De l'embauche et du réembauche**

Tout engagement de travailleur se fait par écrit et donne lieu à l'établissement d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail conformément aux dispositions légales qui régissent les contrats de travail au Burkina Faso.

La lettre d'engagement indique l'identité du travailleur, la date de l'engagement, l'emploi pourvu, la classification professionnelle, le salaire convenu, les accessoires de salaires, le congé annuel et autres avantages, la durée du contrat, les conditions d'exécution et la durée de la période d'essai.

Tout engagement d'un travailleur doit être subordonné à une visite médicale de celui-ci attestant de son aptitude au poste de travail. L'employeur se réserve par ailleurs le droit de faire effectuer une contre visite.

L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle selon le poste à pourvoir.

#### **Article 5 : De la période d'essai**

Tout travailleur embauché peut être soumis à une période d'essai dont le but est, notamment, de permettre à l'employeur de s'assurer de la bonne adéquation entre le profil du travailleur et les exigences de l'emploi et pour le travailleur d'apprécier les conditions de travail, la rémunération, l'hygiène et la sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.

La durée de l'essai est fixée à :

- huit (8) jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois pour les employés et les ouvriers ;
- trois (3) mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois et pour la même durée. En aucun cas, la période d'essai ne doit être confondue avec le stage que certains travailleurs sont amenés à faire avant leur embauche.

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

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de mettre fin au contrat sans indemnité ni préavis.

### **Article 6 : De l'engagement définitif**

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

Lorsque l'employeur 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 au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération prévue et les autres avantages éventuels par écrit signé et accepté par le travailleur.

### **Article 7 : Du stage de perfectionnement et de la promotion interne**

#### **1- *Du stage de perfectionnement***

L'employeur qui met un travailleur en stage de perfectionnement ou de formation assurera le salaire et prendra en charge les frais supplémentaires occasionnés par ledit stage.

Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel à la charge de l'employeur, il peut être convenu que le travailleur reste au service de ce dernier pendant un temps déterminé en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement.

#### **2- *De la promotion interne***

En vue de promouvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique et aptes à occuper le poste. La préférence est donnée à capacité égale aux travailleurs les plus anciens dans l'entreprise.

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

En cas d'insatisfaction, le travailleur est réintégré dans son ancien poste et qui ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

### **Article 8 : Du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti, et par lequel celui-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

Les autres conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat, ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont soumis aux textes législatifs, et réglementaires.

La rémunération de l'apprenti est fonction de sa contribution à la bonne marche de l'établissement. Toutefois, elle ne doit pas être inférieure au SMIG

### **Article 9 : Des changements d'emploi : l'intérim dans un emploi supérieur, la mutation dans une catégorie inférieure**

1°) Le fait pour un travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires liés audit emploi.

Toutefois, la durée de cette situation nouvelle ne peut excéder :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés ;
- trois (3) mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

sauf en cas de maladie, accident du titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée du congé ou d'un stage.

Sauf les cas ci-dessus cités, passé ce délai l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause soit :

- lui rendre ses anciennes fonctions ;
- le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là.

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

- après un (1) mois pour les employés et ouvriers ;
- après trois (3) mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

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

2°) Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter le chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui ne doit pas excéder six mois.

Lorsqu'un employeur pour des raisons tenant à la situation économique de son entreprise entraînant la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce classement. En cas de refus, la rupture des relations contractuelles est imputable à l'employeur.

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

Si l'entreprise revient à meilleure fortune, les travailleurs licenciés peuvent être réembauchés dès lors que leurs compétences leur permettent de satisfaire aux exigences des postes à pourvoir.

#### **Article 10 : De la mutation de la femme en état de grossesse**

La femme travailleuse en état de grossesse mutée à un autre poste en raison de son état, conserve le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de sa mutation.

#### **Article 11 : Des affectations à un autre lieu d'emploi**

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

## **Article 12 : De la discipline**

Les sanctions applicables au personnel en cas de fautes sont les suivantes :

- l'avertissement écrit ;
- le blâme ;
- la mise à pied de un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement avec ou sans préavis.

L'avertissement et la mise à pied de un à trois jours ne sauraient être évoqués à l'encontre du travailleur si à l'expiration d'un délai de six mois, suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a pas été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre à huit jours.

Ces sanctions relèvent du pouvoir disciplinaire de l'employeur ou du chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande, d'un délégué du personnel ou syndical, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application des sanctions disciplinaires.

## **CHAPITRE 2 : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 13 : Des dispositions générales**

Le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

### **Article 14 : Des permissions exceptionnelles**

Des permissions exceptionnelles d'absence, qui dans la limite de vingt (20) jours ouvrables par an ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées aux travailleurs à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son foyer dans les conditions ci-après :

- mariage du travailleur : .....03 jours ;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe :.....07 jours ;
- décès d'un ascendant en ligne directe, frère, sœur : .....03 jours ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : .....03 jours ;
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : .....02 jours ;
- naissance d'un enfant : .....03 jours.

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

Le travailleur doit avertir son employeur dès la reprise du travail.

### **Article 15 : Des absences pour maladies et accidents non professionnels**

Le contrat de travail est suspendu dans les cas d'absences justifiées par l'intéressé et résultant de maladies et d'accidents non professionnels dans la limite d'un an, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait le remplaçant devrait être informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

Des formalités sont à accomplir à cet effet :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise ou le poste médical le plus proche dans un délai de 48 heures, ou

s'il est prouvé que le travailleur suit un traitement par la médecine traditionnelle, il n'aura pas d'autres formalités.

Dans le cas contraire il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de soixante-douze (72) heures suivant la date de l'accident ou de la maladie. Cet avis est confirmé par un certificat médical délivré par un médecin et à produire dans un délai maximum de six (6) jours, à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'indisponibilité.

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

Le travailleur pourra obtenir un congé sans solde pour se soigner par la médecine traditionnelle.

Le travailleur permanent dont le contrat est suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnel perçoit une indemnisation dont le montant est fixé comme suit :

- a) ancienneté inférieure à un (1) an :
  - plein salaire pendant un mois ;
  - demi-salaire le mois suivant ;
- b) de un (1) à cinq (5) ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant deux mois ;
  - demi-salaire les trois mois suivants.
- c) de six (6) à dix (10) ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant trois mois
  - demi-salaire les trois mois suivants.
- d) de onze (11) à quinze (15) ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant quatre mois ;
  - demi-salaire les quatre mois suivants.
- e) au-delà de quinze (15) ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant cinq mois
  - demi-salaire les cinq mois suivants.

### **Article 16 : Des accidents du travail et des maladies professionnelles**

Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou ayant contracté une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou jusqu'à la guérison.

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

En matière de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la législation et la réglementation en vigueur en la matière.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur victime d'un accident en état d'incapacité temporaire reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette période.

La déclaration est faite dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'accident ou la constatation de la maladie professionnelle conformément au code de sécurité sociale en vigueur.

#### **Article 17 : Des absences pour service militaire**

Pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles le travailleur est astreint, le contrat de travail est suspendu.

A l'expiration du temps passé sous les drapeaux et dans un délai qui ne peut excéder trois (3) mois le travailleur qui désire ou non reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ sous les drapeaux doit avertir son ancien employeur par lettre recommandée.

Le travailleur conserve pendant cette période son droit au congé annuel, son avancement et son indemnité de licenciement.

#### **Article 18 : De la suspension du contrat de la femme en état de grossesse**

Toute femme en état de grossesse a le droit de suspendre son travail suivant avis médical sans que cette interruption ne puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat.

En vue de son accouchement, la femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze (14) semaines dont au plus tôt huit (8) semaines et au

plus tard quatre (4) semaines avant la date présumée de la délivrance que l'enfant naisse vivant ou non.

Ce congé peut être prolongé de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant le congé sans solde du salarié le contrat de travail est suspendu.

Le contrat de travail est également suspendu pendant la durée du congé payé augmentée des délais de route et des périodes d'attente et de départ.

### **Article 19 : Des poursuites judiciaires**

Le travailleur qui fait l'objet de poursuites judiciaires pour une infraction de droit commun rendant impossible sa présence sur le lieu d'emploi voit son contrat de travail suspendu.

Si l'infraction commise n'est pas en rapport avec son activité professionnelle, ou n'a pas été commise au sein de l'entreprise et si dans tous les cas l'entreprise n'a pas subi de préjudice, le travailleur peut continuer d'exercer son activité professionnelle jusqu'à la décision du tribunal.

Lorsque le tribunal prononce une décision de relaxe, il appartient au travailleur d'informer l'employeur par tout acte de l'autorité judiciaire. A compter du jour où la décision est portée à sa connaissance, l'employeur dispose d'un délai d'un (1) mois pour statuer définitivement sur le cas du travailleur.

### **Article 20 : De la détention du travailleur**

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la détention du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle et dans la limite maximum de six (6) mois.

Pour les cas de détention du travailleur pour motifs politiques, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la détention.

### **Article 21 : Du chômage technique**

En cas de nécessité d'une interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou d'une conjoncture économique défavorable, l'employeur peut, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, conformément aux textes réglementaires en vigueur.

### **Article 22 : De la force majeure**

La force majeure est définie comme étant un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant l'une ou l'autre des parties au contrat

de travail d'exécuter ses obligations. Dans ce cas et dans la limite de cinq (5) mois, renouvelable une seule fois, le contrat de travail est suspendu sans qu'il y ait lieu à indemnisation du travailleur. L'employeur peut résilier les contrats de travail avec paiement des droits légaux si à l'expiration du renouvellement de la suspension la force majeure persiste.

La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas des cas de force majeure.

## **CHAPITRE 3 : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 23 : Des modalités de rupture du contrat de travail**

#### *1- de la rupture du contrat de travail à durée déterminée*

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée, qu'en cas d'accord constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

#### *2- de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée*

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

Le préavis qui n'est soumis à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

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

### **Article 24 : De la durée et du déroulement du préavis**

La durée maximum du préavis est fixée à :

- huit (8) jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois pour les employés autres que les agents de maîtrise et les cadres ;
- trois (3) mois pour les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés...

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux heures par jours soit deux jours de liberté par semaine, pris d'accord partie, globalement ou heure par heure et payés à plein

saire. A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis.

Si à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie de ses jours de liberté, il percevra à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au temps non utilisé.

En cas de licenciement et lorsque le préavis est en cours d'exécution, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouveau poste ailleurs pourra après avoir avisé l'employeur quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

### **Article 25 : Du préavis en cas de départ en congé**

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze (15) jours francs avant la date de départ.

En cas d'inobservation de cette obligation, l'indemnité compensatrice du préavis est majorée de huit jours en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la semaine et d'un mois pour les travailleurs payés au mois.

En aucun cas, le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.

### **Article 26 : De la rupture du contrat du travailleur malade**

Le travailleur victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle bénéficie de la suspension de son contrat de travail pendant douze (12) mois en vue de se soigner.

Passé ce délai, si le travailleur se trouve encore dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut procéder à son licenciement après l'avoir remplacé.

A cette occasion, l'employeur lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et toutes les indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture du contrat.

### **Article 27 : Du licenciement collectif pour motif économique**

Si en raison d'une diminution de l'activité de l'entreprise entraînant une restructuration, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il devra se conformer à la procédure édictée par le code du travail.

### **Article 28 : De l'indemnité de licenciement**

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

Les travailleurs bénéficient 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 et 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 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 des six (6) derniers mois qui ont précédé la date du licenciement.

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion des indemnités présentant un caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 35% pour la période allant de la sixième (6ème) à la dixième (10ème) année incluse ;
- 45% pour la période s'étendant au-delà de la dixième (10ème) année. (en suspens)

Dans le décompte effectué sur la base indiquée ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années.

L'indemnité de licenciement n'est pas due :

- en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur ;

- lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite réglementaire.

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

Le calcul de cette indemnité se fait sur la même base que celui de l'indemnité de licenciement.

### **Article 29 : Du certificat de travail**

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

### **Article 30 : Du décès du travailleur**

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

Si le travailleur comptait au jour du décès au moins un (1) an d'ancienneté de service, l'employeur versera aux ayants droits une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat de travail, majorée de un mois et demi (1,5) de salaire brut quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

L'employeur participe en outre aux frais funéraires jusqu'à concurrence de cinq (5) fois le taux mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

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

## **TITRE III : DES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL**

### **Article 31 : De la durée du travail**

La durée légale de travail est de quarante (40) heures par semaine.

La durée totale maximum de conduite, y compris les heures supplémentaires, ne doit dépasser ni neuf (09) heures par jour, ni quarante-huit (48) heures par semaine.

### **Article 32 : Des jours fériés, chômés et payés**

Les fêtes légales sont chômées et payées conformément à la loi en vigueur.

Toutefois, eu égard à la spécificité de l'activité de transport, les employeurs prendront toutes les dispositions utiles au bon fonctionnement du service et au repos des travailleurs.

### **Article 33 : Du repos hebdomadaire et journalier**

Le travailleur bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives par semaine. Ce repos sera organisé de sorte à assurer le fonctionnement continu de l'entreprise.

Le repos journalier des travailleurs doit être d'au moins dix heures consécutives.

Pendant la durée de son repos journalier, le conducteur ne doit pas être tenu de rester sur le véhicule ou à proximité de celui-ci lorsqu'il a pris les précautions nécessaires pour assurer la sécurité du véhicule et de sa charge.

### **Article 34 : Du repos en temps de conduite**

Les chauffeurs conducteurs bénéficient d'un repos « appelé repos en temps de conduite » en raison d'une (1) heure de repos pour quatre (04) heures de conduite.

### **Article 35 : Du congé annuel**

Le travailleur bénéficie chaque année d'un congé payé fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le travailleur bénéficie d'un congé annuel à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service.

Les employeurs et les travailleurs prendront des dispositions pratiques pour la jouissance des congés.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes militaires obligatoires, les périodes légales de repos des femmes en couche, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical et les permissions exceptionnelles prévues par la législation du travail en vigueur.

### **Article 36 : De l'allocation de congé payé**

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

### **Article 37 : Frais de déplacement**

Les conducteurs et assimilés en déplacement perçoivent des frais journaliers d'un montant correspondant au moins à deux (2) pour cent du salaire mensuel de base.

### **Article 38 : De l'indemnité compensatrice de congé**

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

### **Article 39 : Du congé de détente**

Le travailleur chef de famille en déplacement temporaire et dont la famille est resté au lieu habituel d'emploi peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré, lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille si la durée du déplacement se prolonge au-delà de six (6) mois.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux (2) mois ou tous les trois(3) mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi soit inférieure ou supérieure à 300 km, à une durée nette maximum de :

- 02 jours dans le premier cas ;
- 03 jours dans le second cas.

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

**Article 40 : De la lutte contre le travail des enfants**

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à mettre tout en œuvre pour lutter contre les pires formes de travail des enfants au niveau de la branche d'activité

## **TITRE IV : DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### **Article 41 : Du respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté syndicale**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'origine sociale, ethnique et raciale du travailleur pour toute décision portant sur l'embauche, la conduite, l'organisation du travail, la discipline, la promotion, l'avancement ou le licenciement.

Toute décision prise par un employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu au paiement de dommages et intérêts.

Les travailleurs s'engagent, en ce qui les concerne, à n'exercer aucune contrainte, pression et à n'accorder aucune faveur à leurs collègues pour :

- Leur non appartenance à aucun syndicat ;
- leur départ de tel ou tel syndicat ;
- Leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- Leurs opinions.

### **Article 42 : De l'absence pour activités syndicales**

Les employeurs accorderont des autorisations d'absences aux représentants syndicaux invités par leur organisation syndicale ou par des organisations syndicales régionales ou internationales auxquelles ils sont affiliés, dans le cadre des activités de représentation des travailleurs.

Ces autorisations seront accordées sur présentation d'une convocation écrite au moins une semaine avant la date de la rencontre.

Ces absences seront payées dans la limite de trente (30) jours ouvrables par an, et ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel même au-delà d'un mois.

Les travailleurs appelés à participer aux réunions des organismes consultatifs paritaires règlementaires notamment la Commission Consultative de Travail, la commission mixte paritaire de négociations salariales dans le secteur privé, les conseils d'administration, le Comité Technique National Consultatif de Sécurité et Santé au Travail ou devant siéger comme assesseur au tribunal du travail ou comme arbitre au conseil d'arbitrage devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

#### **Article 43 : De la représentation syndicale**

Les travailleurs peuvent, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, constituer librement des syndicats conformément aux textes en vigueur.

Au cas où ce syndicat s'affilie à un syndicat professionnel regroupant des travailleurs d'entreprises différentes, un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement par l'organisation professionnelle si elle est régulièrement constituée et représentative des travailleurs.

Les membres chargés de l'administration d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires.

#### **Article 44 : De la consultation des syndicats**

Les syndicats doivent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur profession ou à leur branche d'activité.

#### **Article 45 : Des panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage sont mis dans l'entreprise à la disposition des organisations syndicales des travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement à l'endroit jugé accessible pour permettre sa bonne visibilité par tous les travailleurs.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du personnel de l'entreprise après communication d'un exemplaire à l'employeur.

En cas de désaccord, le différend sera soumis à l'inspecteur du travail du ressort.

### **Article 46 : De la collecte des cotisations syndicales**

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'entreprise, à condition qu'elle n'entraîne aucune perturbation du travail et ce après avoir informé l'employeur.

## TITRE V : DES DELEGUES DU PERSONNEL

### **Article 47 : De l'élection et des missions des délégués du personnel**

Dans tous établissements comptant plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et suppléants sont obligatoirement élus, conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise ne comportent pas chacun le nombre de travailleurs exigés, les effectifs de ces établissements seront réunis afin de former le nombre réglementaire pour procéder aux élections des délégués du personnel.

Lorsque dans un établissement l'effectif n'atteint pas un nombre de dix (10) travailleurs, il doit au moins être désigné un représentant des travailleurs choisi par eux pour un mandat de deux (2) ans.

La fonction de délégué du personnel ne peut constituer pour le travailleur qui l'exerce, une entrave à l'amélioration de sa rémunération, ni à son avancement ou à sa promotion, dans les conditions régulières. La fonction de délégué du personnel ne peut constituer non plus un motif pour un traitement de faveur.

L'horaire de travail du délégué est l'horaire normal de l'entreprise et c'est dans cette limite qu'il dispose de quinze (15) heures par mois de liberté pour ses activités de représentation du personnel.

Un local aménagé sera mis à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Les délégués du personnel ont pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'ont pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, l'application des classifications professionnelles et les taux de salaires ;
- saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions législatives, réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Les délégués du personnel dans l'accomplissement de leurs missions peuvent se faire assister par les représentants syndicaux du personnel.

L'employeur peut organiser des séances de formation sur la législation du travail à l'endroit des délégués de personnel pour les permettre de remplir pleinement leurs missions.

### **Article 48 : Du licenciement des délégués du personnel**

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail.

La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai de quinze jours sauf cas de force majeure. Passé ce délai la décision est réputée accordée.

En cas de refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement, le délégué est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

Sont également protégés du licenciement les candidats aux fonctions de délégués pendant la période entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin, les délégués pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration des trois mois suivant le nouveau scrutin.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'avis de l'inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire de l'intéressé dans l'attente de cet avis.

La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai de quinze jours, sauf cas de force majeure. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué du personnel est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail.

La décision du ministre est susceptible de recours en annulation devant la juridiction administrative.

#### **Article 49 : De la mutation du délégué du personnel**

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant son mandat sauf appréciation contraire de l'inspecteur du travail du ressort.

#### **Article 50 : De l'extension des compétences du délégué du personnel**

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

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

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

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

## TITRE VI : DE LA REMUNERATION ET DE LA CLASSIFICATION

### **Article 51 : Des 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.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué au sein de l'entreprise et de la grille salariale figurant en annexe et aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

### **Article 52 : Du paiement du salaire**

Les salaires sont payés à l'heure, à la journée ou au mois, par virement bancaire ou en espèces à la caisse de l'entreprise et en monnaie ayant cours légal.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail en rapport avec les heures d'ouverture de la caisse.

Tout paiement de salaire doit être constaté dans le registre de paie et faire l'objet d'une pièce justificative dite « bulletin de paie » dressé et certifié par l'employeur et remise au travailleur au moment du paiement. Le bulletin de paie doit porter la signature du travailleur ou son empreinte digitale s'il est illettré.

Sur sa demande, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées au travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, montant du salaire, manière de servir), de l'objet de l'avance, des engagements en cours du travailleur et d'autre part, des possibilités de l'employeur.

Ces avances sont consenties dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévues par lesdites dispositions.

En cas de contestation sur le bulletin de paie, le travailleur peut demander au service chargé de la paie, les justificatifs des éléments ayant servi à l'établissement de son salaire. Il peut se faire assister le cas échéant par un délégué du personnel.

### **Article 53 : Des catégories professionnelles**

Les travailleurs sont classés dans des catégories et échelons définis par la classification fixée en annexe.

La classification du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise.

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

### **Article 54 : De l'avancement**

L'avancement consiste dans le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

L'entreprise peut procéder à l'avancement de ses travailleurs chaque deux (02) ans au mérite ou à défaut tous les trois (03) ans.

Pour avancer, l'agent doit avoir deux (02) notes sur au moins deux (02) années dans une même catégorie ou échelle dont la moyenne ou note d'avancement est égale ou supérieure à trois (03). Si la moyenne n'est pas un entier, elle doit être portée sur la fiche d'évaluation avec au moins deux (02) chiffres concourant à former sa partie décimale.

### **Article 55 : De l'évaluation**

L'évaluation a lieu tous les ans au mois de décembre. Elle concerne tous les agents permanents ayant au moins six (06) mois de présence continue y compris les agents en formation. Elle s'effectue au moyen d'une fiche d'évaluation. Le mois de présence est d'au moins quinze (15) jours.

Les critères d'évaluation sont fonction de la classe à laquelle appartient l'agent. Sont les suivants :

- Agent d'exécution : qualité du travail ; assiduité/ponctualité ; intérêt au travail/disponibilité ;
- Agent de maîtrise et cadre : qualité du travail ; proposition/décisions ; esprit d'économie ; temps/délais.

### **Article 56 : De la note annuelle**

Les critères sont notés de 1 à 5 :

- 5 excellent
- 4 bon
- 3 moyen
- 2 insuffisant
- 1 très insuffisant

La note annuelle s'obtient en faisant la division de la somme des notes obtenues par la somme des critères.

### **Article 57 : Des structures chargées de l'évaluation**

L'agent est noté par son supérieur hiérarchique (n). Sa note lui est communiquée en présence de son supérieur hiérarchique (n+1) et du délégué du personnel ou syndical.

La direction générale réunit une commission dont la composition relève de sa discrétion qui valide ou invalide la note obtenue par l'agent. Dans cette commission devrait siéger obligatoirement un délégué du personnel ou délégué syndical.

### **Article 58 : De la majoration pour heures supplémentaires**

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

- 15% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de la 1<sup>ère</sup> à la 8<sup>ème</sup> heure ;
- 35% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8<sup>ème</sup> heure ;
- 50% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit ;
- 60% pour les heures supplémentaires effectuées de jours les dimanches et les jours fériés ;
- 120% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les dimanches et les jours fériés.

Est nul et de nul effet toute clause du contrat qui astreint le travailleur à un montant forfaitaire.

## **TITRE VII : DES ELEMENTS DU SALAIRE**

### **Article 59 : Du salaire de base**

Le salaire de base est le salaire catégoriel prévu en annexe. Il est fixé en fonction de l'emploi et de la qualification professionnelle telle que définie par les textes légaux réglementaires ou conventionnels.

### **Article 60 : De la prime et des indemnités**

Des primes et indemnités spécifiques à compenser des responsabilités au poste ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction du travailleur, sont allouées aux travailleurs en fonction du poste qu'ils occupent et de leur catégorie professionnelle. Ces accessoires de salaires sont payés mensuellement et figurent sur les bulletins de paie des bénéficiaires selon la grille indemnitaire annexée à la présente convention. Ces primes et indemnités sont :

- indemnité de sujétion ;
- indemnité de transport ;
- indemnité de logement ;
- indemnité de responsabilité ;
- prime d'ancienneté.

#### **1°) de l'indemnité de sujétion**

Il est accordé aux travailleurs une indemnité indemnité de sujétion destinée à compenser les astreintes auxquelles les expose l'exercice de leur activité. Le montant de cette indemnité est fixé dans les annexes de la présente convention.

#### **2°) de l'indemnité de transport**

Une indemnité de transport est accordée aux travailleurs dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise.

#### **3°) de l'indemnité de logement**

Une indemnité de logement est accordée aux travailleurs dont le logement n'est pas assuré par l'entreprise. Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de la classification professionnelle des travailleurs

#### **4°) de la prime d'ancienneté**

Les travailleurs bénéficient de la prime d'ancienneté dans les conditions définies par l'article 47 A de la convention collective interprofessionnelle.

Ladite prime est calculée en pourcentage sur le salaire de la catégorie du travailleur. Le pourcentage est fixé à :

- 5 % après trois (3) années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service supplémentaire après trois (3) ans ;

## **TITRE VIII : DES AUTRES AVANTAGES**

### **Article 61 : Des soins médicaux**

Médecine du travail : Tout le personnel permanent et temporaire en activité bénéficie de visites médicales conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière ;

Maladies et accidents non professionnels : L'entreprise, selon ses capacités, pourra contribuer à la prise en charge des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation du travailleur ;

Evacuation sanitaire : Les évacuations sanitaires ne sont assurées par l'employeur qu'au près des formations sanitaires situées sur le territoire national. Elles sont décidées sur ordre du médecin et le travailleur évacué voyage à la charge de l'employeur par le moyen de transport approprié.

### **Article 62 : Des travailleurs expatriés**

Les conditions d'emploi des travailleurs expatriés sont celles fixées par le code du travail et ses textes d'application ainsi que celles fixées par les contrats individuels de travail.

### **Article 63 : Du transport des bagages du travailleur expatrié**

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 les compagnies de transport à chaque titre de passage.

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

- 200 kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même et son ou ses conjoints dont le mariage est constaté à l'état civil ;
- 100 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

De plus, les travailleurs expatriés voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de 100 kg supplémentaires, par voie maritime, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

**Article 64 : Du voyage et transport classe de passage.**

En cas de déplacement pour raison de service, les travailleurs relevant de la présente convention voyageront aux conditions suivantes :

- train : 2<sup>e</sup> classe ;
- avion : classe voyageur.

Pour le personnel administratif, le voyage, le transport et la classe de passage sont régis par les dispositions de la convention collective de commerce.

## TITRE IX : DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DU SERVICE

### MEDICAL

#### **Article 65 : Des dispositions générales**

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

#### **Article 66 : De la protection des travailleurs porteurs du VIH SIDA**

Les travailleurs atteints de maladies graves jouissent de protection spécifique. Ainsi :

- Les employeurs s'interdisent de procéder à tout dépistage du VIH SIDA pour l'obtention ou le maintien d'un emploi, l'accès à une promotion ou à une formation professionnelle. De même, ils s'interdisent toute discrimination lorsque l'état sérologique d'un travailleur est connu ou suspecté. La confidentialité des informations médicales en leur possession doit être garantie ;
- Les employeurs doivent accorder aux travailleurs porteurs du VIH SIDA tout le temps nécessaire pour suivre un traitement conformément aux prescriptions du médecin traitant.

L'infection par le VIH ne peut être motif de licenciement. Les travailleurs atteints du VIH doivent pouvoir travailler aussi longtemps qu'ils sont médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié.

Dans le cadre de la lutte contre les IST et le VIH SIDA, l'employeur peut créer des comités de lutte contre les IST et le VIH SIDA au sein de l'établissement. Ce comité aura pour mission d'informer, de sensibiliser et de mener des actions visant la prévention et la lutte contre la propagation des IST et du VIH SIDA au sein de l'établissement.

#### **Article 67 : De l'hospitalisation du travailleur malade**

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales 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 :

- caution portée ou cautionnement versé par l'employeur pour garantir le paiement des frais d'hospitalisation auprès de la structure hospitalière dans la limite des sommes dues.

Le remboursement du cautionnement se fera par retenue périodique après la reprise du travail ;

- allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnité à plein ou demi salaire en raison de trois fois le taux du salaire de base par journée d'hospitalisation.

Ces avantages ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'accident non professionnel, à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisées par l'employeur auxquels il aurait participé.

### **Article 68 : De la couverture sociale**

L'employeur à l'obligation d'assurer aux travailleurs relevant de la présente convention, la couverture sociale (affiliation à la CNSS au titre de l'assurance vieillesse, des risques professionnels et des prestations familiales) conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, il est tenu de mettre à la disposition des conducteurs les cartes d'affiliation de la CNSS.

## TITRE X : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

### **Article 69 : Du rôle, de la composition et du fonctionnement**

Pour la recherche de solution à l'amiable aux différends pouvant résulter exclusivement de l'interprétation et de l'application de la présente convention, il est institué une commission d'interprétation et de conciliation.

Cette commission est composée comme suit :

- deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale et professionnelle d'employeurs signataires ;
- un nombre égal de membres travailleurs titulaires et suppléants dont les noms seront communiqués à l'autorité administrative par les organisations syndicales et professionnelles intéressées.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les parties signataires ainsi qu'au Ministre chargé du travail.

La commission se réunit dans un délai maximum d'un mois suivant convocation du Ministre chargé du travail

Lorsque la commission donne son 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 du Ministre chargé du travail.

## **TITRE XI : DES DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 70 : De la prise d'effet**

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret N°2010-806/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant modalités de dépôt, de publication, traduction, d'adhésion et de retrait d'une convention collective de travail, la présente convention prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt au greffe du tribunal du travail de Ouagadougou.

### **Article 71 : Des avantages acquis**

La présente convention ne peut en aucun cas, être la cause de la restriction des avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions collectives.

Le maintien de ces avantages ne jouera cependant que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas être interprétés comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet.

### **Article 72 : Des adhésions ultérieures**

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation d'employeur ou tout groupement d'employeur relevant du secteur d'activités professionnelles du transport routier peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée, aux parties contractantes et au Secrétariat du tribunal de travail de Ouagadougou. Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du tribunal du travail.

Si le caractère représentatif au sens du code du travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente après coup, cette organisation jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan national, elle ne pourra ni dénoncer la convention, ni en demander la révision, même partielle, et ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire place à l'organisation adhérente dans les organisations ou commissions paritaires par la présente convention.

Toute organisation signataire de la présente convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche transport routier.

Le même droit est reconnu aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

Fait à Ouagadougou, le 06 novembre 2011

Ont signé :

**Pour les organisations syndicales de travailleurs**

L'Union des Chauffeurs Routiers du Burkina/ Confédération Syndicale Burkinabè (UCRB/CSB)

La Fédération des Syndicats des Travailleurs et Auxiliaires du Transport du Burkina/ Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (FSTAT-B/CNTB)

**Pour les organisations professionnelles d'employeurs**

L'Organisation des Transporteurs Routiers du Faso (OTRAF)

Le Syndicat National des Transporteurs Routiers de Voyageurs du Burkina (SNTRVB)

L'Organisation Nationale des Transporteurs Terrestres du Burkina (ONTTB)

Le Syndicat National des Transporteurs Routiers de Marchandises et de Voyageurs du Burkina (SNTRMVB)

Le Syndicat des Transporteurs Professionnels du Burkina (STPB)

L'Association des Jeunes Transporteurs du Burkina (AJTB)

**Pour la Direction Générale du Travail**

Vu, le Directeur Général du Travail

Célestin K. SAWADOGO

# **ANNEXES**

## ANNEXE I

### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS ET EMPLOYES

CATEGORIE : E (Sans niveau, Niveau primaire, CEPE, BEPC)

Les Ouvriers et Employés sont classés en sept (7) catégories comportant chacune cinq (5) échelons :

CATEGORIE	EMPLOI	QUALIFICATION OU CONNAISSANCE PROFESSIONNELLE
E1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Agent d'entretien ou manœuvre de véhicule débutant</li><li>- Manœuvre débutant</li><li>- Manutentionnaire ou bagagiste débutant</li><li>- Gardien débutant</li></ul>	Travailleurs affectés à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance préalable, ni adaptation
E2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Agent d'entretien ou manœuvre de véhicule confirmé</li><li>- Manœuvre confirmé</li><li>- Manutentionnaire confirmé</li><li>- Gardien confirmé</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Travailleurs sachant lire et écrire ayant une compétence acquise par la pratique</li><li>- Travailleurs de la catégorie E1/5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li></ul>

<p><b>E3</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent de liaison débutant</li> <li>- Reprographe débutant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs sachant lire et écrire ayant une compétence acquise par la pratique</li> <li>- Travailleurs de la catégorie E2/5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>
<p><b>E4</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent de liaison confirmé</li> <li>- Reprographe confirmé</li> <li>- Conducteur titulaire de Permis B</li> <li>- Pompiste débutant</li> <li>- Standardiste débutant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs titulaires du CEP, ou du permis B Travailleurs ayant une connaissance professionnelle simple et comportant des fonctions d'exécution simple-</li> <li>- Travailleurs de la catégorie E3/ 5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>
<p><b>E5</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pompiste confirmé</li> <li>- Standardiste qualifié</li> <li>- Aide industriels débutant ;</li> <li>- Conducteur titulaire du Permis C</li> <li>- Employé de bureau débutant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs titulaires du CEP, du CAP<sup>1</sup> ou du permis C ou équivalent, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles acquises par la formation.</li> <li>- Travailleurs de la catégorie E4/5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Standardiste confirmé</li> <li>- Aide industriel qualifié ;</li> <li>- Conducteur titulaire du permis D</li> <li>- Employé de bureau qualifié</li> <li>- Guichetier débutant</li> <li>- Steward /hôtesse débutant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs titulaires du CAP, du CAP d'Etat ou équivalent, du BEPC ou équivalent, du permis D et exécutant des travaux qualifiés. Ils sont capables de coordonner des travaux d'équipe</li> <li>- Travailleurs de la catégorie E5/5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié</li> </ul>

<sup>1</sup> Le CAP est équivalent au BEPC (le CAP est nettement inférieur au BEP car le CAP se fait en 3 ans après le CEP et le CAP d'Etat 4ans alors que le BEP se fait 2 ans après du BEPC.)

<p><b>E6</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide magasinier débutant</li> <li>- Aide comptable qualifié</li> <li>- Aide gestionnaire des stocks débutant</li> <li>- Assistant contrôleur débutant</li> <li>- Secrétaire débutante</li> </ul>	<p>d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</p>
<p><b>E7</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide industriel confirmé</li> <li>- <b>Conducteur</b> titulaire du Permis E</li> <li>- Employé de bureau confirmé</li> <li>- Guichetier confirmé</li> <li>- Steward, hôtesse confirmé</li> <li>- Aide magasinier confirmé</li> <li>- Aide comptable confirmé</li> <li>- Aide Gestionnaire des stocks confirmé</li> <li>- Assistant contrôleur confirmé</li> <li>- Caissier débutant*</li> <li>- Secrétaire confirmé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employés très qualifié possédant la maîtrise de leur profession. Ils sont capables de coordonner des travaux d'équipe</li> <li>- -Travailleurs de la catégorie E6/5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>

## ANNEXE II

### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE

#### CATEGORIE (AM): Agent de maîtrise, Techniciens et assimilés (BEP, BAC, DUT, BTS)

Les agents de maîtrise sont des travailleurs de haute qualification professionnelle et qui en outre :

- Soit assurant des fonctions de commandement sur plusieurs employés ou techniciens, répartissent et coordonnent le travail, en contrôlent l'exécution et ont la responsabilité de ce travail vis-à-vis de leurs chefs hiérarchiques.
- Soit sans exercer de commandement, ont des fonctions qui exigent des connaissances et comportent des responsabilités d'une importance comparable à celles définies précédemment.

Les agents de maîtrise sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories M1, M2, M3, M4, et M5 comportant chacune cinq (5) échelons.

CATEGORIE	EMPLOI	QUALIFICATION OU CONNAISSANCE PROFESSIONNELLE
<b>AM1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Industriel qualifié</li><li>- Magasinier qualifié</li><li>- Comptable qualifié</li><li>- Gestionnaire des stocks débutant</li><li>- Agent commercial qualifié</li><li>- Secrétaire débutante</li><li>- Caissier qualifié</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Agents titulaires d'un BEPC ayant une expérience professionnelle équivalente, BEP ou d'un diplôme équivalent ou d'une formation équivalente hautement qualifiés.</li><li>- Agents ayant une connaissance théorique du métier, de même qu'une capacité certaine de coordination</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Travailleurs de la catégorie E7/5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>
<b>AM2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Industriel hautement qualifié</li> <li>- Magasinier hautement qualifié</li> <li>- Comptable hautement qualifié</li> <li>- Gestionnaire des stocks qualifié</li> <li>- Agent commercial confirmé</li> <li>- secrétaire confirmé</li> <li>- Caissier hautement qualifié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents titulaires d'un BEP ayant une expérience professionnelle équivalente, BAC ou d'un diplôme équivalent ou d'une formation équivalente hautement qualifiés.</li> <li>- Agents ayant une connaissance théorique du métier, de même qu'une capacité certaine de coordination</li> <li>- Travailleurs de la catégorie AM1/ 5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>
<b>AM3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Industriel confirmé</li> <li>- Magasinier confirmé</li> <li>- Comptable confirmé</li> <li>- Gestionnaire de stocks -confirmé</li> <li>- Assistant commercial débutante</li> <li>- Secrétaire de direction débutante</li> <li>- Caissier confirmé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents de même qualification que précédemment mais hautement qualifiés</li> <li>- Agents titulaires d'un BAC ayant une expérience professionnelle équivalente, d'un BAC professionnel,</li> <li>- Travailleurs de la catégorie AM2/ 5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informaticien débutant</li> <li>- Assistant de direction confirmé</li> </ul>	un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie
<b>AM4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistant commercial qualifié</li> <li>- Secrétaire de Direction qualifiée</li> <li>- Informaticien très hautement qualifié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents titulaires d'un BAC professionnel ayant une expérience professionnelle équivalente, BTS, DUT ou d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle équivalente, confirmés dans la profession</li> <li>- Travailleurs de la catégorie AM3/ 5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>
<b>AM5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistant commercial confirmé</li> <li>- Secrétaire de direction confirmée</li> <li>- Informaticien confirmé</li> <li>- Juriste, commercial ou économiste débutant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents de même qualification que précédemment ayant une expérience éprouvée</li> <li>- Travailleurs de la catégorie AM4/ 5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>

## ANNEXE III

### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES CADRES

**CATEGORIE : C (Licence, Maîtrise, Master, DEA, DESS ou Doctorat)**

Sont considérés comme cadres les collaborateurs répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- 1) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, économique et financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme d'école supérieure spécialisée, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
- 2) Occuper dans l'entreprise un emploi comportant généralement des pouvoirs de décision, de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Ils doivent posséder des aptitudes à la conception, au commandement et à l'étude. Ils doivent être capables d'assurer des tâches de conception, d'organisation et conduite des opérations. Ils sont classés dans quatre catégories suivantes (C1, C2, C3, C4) comportant chacune trois (3) échelons.

CATEGORIE	EMPLOI	QUALIFICATION OU CONNAISSANCE PROFESSIONNELLE
<b>1</b> <b>Cadre subalterne</b> <b>(C/Sb)</b>	juriste, comptable, commercial, administratif, financier, industriel etc. - Secrétaire de direction interprète	- Agents titulaires de la licence ou de tout autre diplôme équivalent assurant le fonctionnement administratif, commercial, financier ou technique d'une unité qui regroupe plusieurs spécialités professionnelles non cadres, ou n'ayant aucun cadre sous leur responsabilité.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs de la catégorie AM 5/ 5<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie.</li> </ul>
<p><b>2</b> <b>Cadre Moyen</b> <b>(CM)</b></p>	<p>juriste, comptable, administratif, financier, industriel etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents titulaire de la maîtrise ou diplôme équivalent ayant sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres subalternes (C/Sb) et/ ou possédant des connaissances approfondies de la profession acquise par une expérience pratique.</li> <li>- Travailleurs de la catégorie C/Sb./ 3<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie</li> </ul>
<p><b>3</b> <b>Cadre Supérieur</b> <b>(CS)</b></p>	<p>juriste, comptable, administratif, financier, industriel etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents titulaires de DEA, DESS, Masters ayant sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres moyens.</li> <li>- Cadre de conception et d'orientation de la politique de la société.</li> <li>- Travailleurs de la catégorie CM./ 3<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie..</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>4</b> <b>Hors Cadre</b>  <b>(HC)</b></p>	<p>juriste, comptable, administratif, financier, industriel etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent titulaire du doctorat ou d'un diplôme équivalent ayant des connaissances approfondies acquises par une longue expérience pratique dans la gestion d'entreprise.</li>   <li>- Travailleurs de la catégorie CS/ 3<sup>ème</sup> échelon ayant bénéficié d'une promotion à un emploi correspondant aux emplois de cette catégorie.</li> </ul>
--	--	---

**ANNEXE IV  
GRILLE SALARIALE**

CADRES				AGENTS DE MAITRISE						EMPLOYES						
	C4	C3	C2	C1	AM5	AM4	AM3	AM2	AM1	E7	E6	E5	E4	E3	E2	E1
<i>1<sup>er</sup> éch</i>		344.262	205.558	123.935	110.529	102.835	94.987	82.644	74.030	74 252	59 667	52 825	54 000	43 580	41 193	34 811
<i>2<sup>ème</sup> éch</i>		378.688	247.868	158.265	116.055	107.976	101.634	88.437	79.212	79 449	63 844	56 528	54 121	47 494	43 082	35 220
<i>3<sup>ème</sup> éch</i>		412.770	289.014	192.607	121.857	113.373	108.749	94.616	84.754	85 010	68 312	62 140	58 993	53 086	47 543	37 244
<i>4<sup>ème</sup> éch</i>					127.947	119.040	116.358	101.817	90.687	90 960	73 093	68 353	64 302	56 434	51 184	40 576
<i>5<sup>ème</sup> éch</i>					134.350	124.992	124.508	108.322	97.036	97 324	78 210	75 188	70 087	61 511	55789	44 249

**ANNEXE V**  
**GRILLE INDEMNITAIRE**

	CADRES			AGENT DE MAITRISE					EMPLOYES						
	C 3	C2	C1	AM5	AM4	AM3	AM2	AM1	E7	E6	E5	E4	E3	E2	E1
<b>Transport</b>	30.000	25.000	22.500	20.000	17.500	15.000	12.500	10.000	5.000	4.500	4.000	3.500	3.000	2.500	2.000
<b>Moyen de Transport</b>	30.000	30.000	25.000	22.500	22.500	17.500	15.000	15.000	22.500	20.000	17.500	17.500	15.000	10.000	7.500
<b>Logement</b>	80.000	60.000	50.000	40.000	35.000	30.000	25.000	20.000	10.000	7.500	6.000	5.000	4.000	3.000	2.500
<b>Fonction ou de Responsabilité</b>	40.000	35.000	30.000	25.000	22.500	20.000	17.500	15.000	12.500	10.000	7.500	5.000	3.000	2.500	
<b>Sujétions</b>	22.500	20.000	17.500	15.000	15.000	12.500	10.000	7.500	6 000	6 000	5 000	5 000	3 000	3 000	3 000
<b>Caisse</b>						20.000	17.500	15.000	7.500	5.000	4500				

- 1) L'indemnité de transport : elle est octroyée à tout agent.
- 2) L'indemnité de moyen de transport : elle est accordée aux agents qui utilisent leur propre moyen de déplacement pour des courses professionnelles (ex : Agent de liaison)
- 3) L'indemnité de logement : elle est octroyée à tout agent.
- 4) L'indemnité de fonction ou de responsabilité : elle est accordée aux agents qui occupent des postes de responsabilités, qui ont sous leur autorité certains travailleurs (ex : chef bagagiste, Directeur, chefs de service etc...)

- 5) L'indemnité de sujétion : elle est octroyée à tout agent.
- 6) L'indemnité de caisse : elle est accordée aux agents exposés à des pertes d'argent et par conséquent à des remboursements (ex : Guichetiers, convoyeurs, Caissiers etc...)

# TABLE DES MATIERES

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	<b>4</b>
<b>TITRE II : DES RELATIONS PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 1 : DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 2 : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 3 : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>16</b>
<b>TITRE III : DES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL</b> .....	<b>20</b>
<b>TITRE IV : DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</b> .....	<b>23</b>
<b>TITRE V : DES DELEGUES DU PERSONNEL</b> .....	<b>26</b>
<b>TITRE VI : DE LA REMUNERATION ET DE LA CLASSIFICATION</b> .....	<b>29</b>
<b>TITRE VII : DES ELEMENTS DU SALAIRE</b> .....	<b>32</b>
<b>TITRE VIII : DES AUTRES AVANTAGES</b> .....	<b>34</b>
<b>TITRE IX : DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DU SERVICE</b> .....	<b>36</b>
<b>MEDICAL</b> .....	<b>36</b>
<b>TITRE X : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION</b> .....	<b>38</b>
<b>ET DE CONCILIATION</b> .....	<b>38</b>
<b>TITRE XI : DES DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>39</b>
<b>ANNEXE I</b> .....	<b>43</b>
<b>CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS ET EMPLOYES</b> .....	<b>43</b>
<b>ANNEXE II</b> .....	<b>46</b>
<b>CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE</b> .....	<b>46</b>
<b>ANNEXE III</b> .....	<b>49</b>
<b>CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES CADRES</b> .....	<b>49</b>

**ANNEXE IV .....52**

**GRILLE SALARIALE.....52**

**ANNEXE V .....53**

**GRILLE INDEMNITAIRE .....53**

**TABLE DES MATIERES .....55**