

- CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE DU TOGO
 - TITRE I
 - DISPOSITIONS GENERALES
 - Article 1 : OBJET ET CHAMP D'APLICATION
 - Article 2 : ABROGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES
 - Article 3 : DUREE DENONCIATION, REVISION DE LA CONVENTION
 - Article 4 : ADHESION ULTERIEURE
 - Article 5 : DATE D'APPLICATION
 - Article 6 : AVANTAGES ACQUIS
 - TITRE II
 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
 - Article 7 : RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES
 - Article 8 : ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES
 - Article 9 : PERMANENCE SYNDICALE
 - Article 10 : PANNEAUX D'AFFICHAGE
 - Article 11 : COTISATIONS SYNDICALES
 - TITRE III
 - DELEGUES DU PERSONNEL
 - Article 12 : DELEGUE DU PERSONNEL
 - Article 13 : DROITS ET OBLIGATIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL.
 - Article 14 ; PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL.
 - Article 15 : PROTECTION DES CANDIDATS AUX FONCTIONS DE DELEGUE DU PERSONNEL.
 - Article 16 : COMPETENCE DES DELEGUES DU PERSONNEL.
 - TITRE IV
 - Article 17 : FORME ET DUREE DU CONTRAT
 - Article 19 : PERIODE D'ESSAI
 - Article 20 : CONTRAT DEFINIF
 - Article 21 : MODIFICATION AUX CLAUSES DU CONTRAT
 - Article 25 : Accidents de travail et maladies professionnelles
 - Article 27 : Modalités
 - Article 28 : Durée et déroulement du préavis
 - Article 30 : Indemnités compensatrices de préavis
 - Article 32 : Licenciements collectifs
 - Article 34 : Décès du travailleur
 - Article 35 : Aide aux funérailles
 - Article 36 : OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

- [TITRE V](#)
 - [Article 37 : DISPOSITIONS GENERALES](#)
 - [Article 38 : PRINCIPE DE RENUMERATION](#)
 - [Article 39 : PROMOTION](#)
 - [Article 40 : EMPLOIS MULTIPLES](#)
 - [Article 41 : BULLETINS DE PAIE](#)
 - [Article 43 : TRAVAIL PAR POSTE](#)
 - [Article 45 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT](#)
 - [Article 47 : PRIME D'ANCIENNETE](#)
 - [Article 48 : AVANCEMENT](#)
 - [Article 49 : VEHICULE](#)
 - [Article 50 : LOGEMENT-AMEUBLEMENT](#)
 - [Article 51 : FETE DE FIN D'ANNEE](#)
 - [Article 52 : AUTRES INDEMNITES ET PRIMES](#)
- [TITRE VI](#)
- [CONDITIONS DU TRAVAIL](#)
 - [Article 56 : TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES](#)
 - [Article 58 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES](#)
- [TITRE VII](#)
- [HYGIENE ET SECURITE](#)
 - [Article 59 : CONSIDERATIONS GENERALES](#)
 - [Article 60 : SECURITE SOCIALE](#)
 - [Article 61 : SOINS DE SANTE ET HOSPITALISATION](#)
 - [Article 62 : VISITE MEDICALE PERIODIQUE](#)
- [TITRE VIII](#)
- [COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION](#)
 - [Article 63 : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT](#)
- [TITRE IX](#)
- [DISTINCTIONS HONORIFIQUES](#)
 - [Article 64 : DISTINCTIONS HONORIFIQUES](#)
- [TITRE X](#)
- [DISCIPLINE](#)
 - [Article 65 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES](#)
- [TITRE XI](#)
- [DISPOSITIONS DIVERSES](#)
- [TITRE XII](#)
- [RETRAITE](#)
 - [Article 67 : AGE D'ADMISSION](#)

- [Article 68 : INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE](#)
- [ANNEXE I](#)
 - [EMPLOIS COMMUNS A TOUS LES SECTEURS](#)
- [ANNEXE II](#)
- [ANNEXE III](#)
- [AVANTAGES](#)
 - [Article 52 a\) : INDEMNITE DE LOGEMENT](#)
 - [- Article 52 d\) : PRIME DE SALISURE](#)

CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE DU TOGO

Entre les organisations ci-après :

- Le Groupement Professionnel de l'Industrie du Pétrole (GPP)

d'une part

Et

- Le Syndicat des Travailleurs de l'Industrie du Pétrole (SYNPETRO)

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : OBJET ET CHAMP D'APLICATION

La présente convention, dénommée Convention Collective de l'Industrie du Pétrole du Togo (CCIPT) règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des sociétés de raffinage, de stockage et de distribution des produits pétroliers et assimilés exerçant leurs activités sur le territoire de la République togolaise.

Article 2 : ABROGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

La présente Convention remplace la Convention Collective de l'Industrie du Pétrole de 2000 et les dispositions de ses annexes concernant les employeurs et les travailleurs désignés par l'article premier ci-dessus.

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement.

Toutes les dispositions plus favorables contenues dans la présente convention s'appliquent de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 3 : DUREE DENONCIATION, REVISION DE LA CONVENTION

a)Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b)Dénonciation

Elle pourra être dénoncée au plus tôt un an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen de transmission avec décharge au siège du GPP ou de SYNPETRO et ampliation à l'inspection du Travail et des Lois Sociales.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation, joindre le projet de la nouvelle convention et faire une demande d'ouverture de négociation.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excédera pas un mois après expiration du délai de préavis.

c) Révision

La présente convention, de même que toutes les modifications qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un an après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à l'autre partie contractante.

Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée.

d) Conditions de négociation

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation (b) et le préavis de révision pour ce qui est des points dénoncés (c) et ce, pendant toute la durée des discussions paritaires.

Les parties s'efforceront de conclure un avenant dans un délai de 3 mois. En cas de désaccord persistant au terme de ce délai, les clauses objet de la révision ou la dénonciation de la CCIPT seront caduques au bout d'une année calendaire.

Article 4 : ADHESION ULTERIEURE

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Article 5 : DATE D'APPLICATION

La présente convention entrera en application le lendemain de son dépôt au greffe du tribunal du travail de Lomé.

Article 6 : AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans les entreprises à sa date d'application, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives ou d'accords d'établissement.

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

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

La révision d'avantages acquis par suite d'usage se fera selon le mode de l'article 3c.

En cas de désaccord persistant, ceux-ci restent en vigueur durant une année calendaire à l'issue des discussions paritaires en entreprise.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7 : RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES

Les parties contractantes reconnaissent à chacune d'elles, la liberté d'opinion, la liberté d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre des règlements en vigueur.

Elles s'engagent à ne pas prendre en compte toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

L'employeur s'engage :

- à ne prendre en compte aucune des considérations discriminatoires énumérées ci-dessus pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement, d'avancement ou de promotion.
- à ne pas prendre en considération le fait, pour les travailleurs, d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales.

Il s'engage également à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

Les travailleurs s'engagent, de leur côté, en plus des dispositions communes énumérées ci-dessus à ne pas prendre en considération dans leur travail :

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

En cas de contestations qui naîtront des dispositions énumérées, ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Article 8 : ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

Des permissions exceptionnelles seront accordées dans les conditions suivantes aux travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congés professionnels syndicaux dans la limite de dix jours par an.
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux de formation dans la limite d'un mois par an ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux de formation dans la limite qui sera déterminée d'accord parti.
- en cas de désaccord persistant, les parties s'obligent à se référer à la loi

Dans tous les cas, il appartiendra à l'employeur et aux responsables syndicaux de l'entreprise, de se mettre d'accord sur le nombre de participants et la durée de leur absence afin que celle-ci ne constitue une gêne pour la bonne marche de l'entreprise.

Le temps d'absence sera payé par l'employeur comme temps de travail effectué. Il ne sera pas récupérable et ne sera pas déduit du congé annuel.

Article 9 : PERMANENCE SYNDICALE

Le travailleur appelé à une fonction syndicale est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat, avec un préavis de :

- 1 mois pour les employés et ouvriers,
- 2 mois pour les techniciens et agent de maîtrise,
- 3 mois pour les cadres et assimilés.

Ce congé n'est pas renouvelable et sera d'une maximale de 4 ans sous réserve de dispositions légales permettant de remplacer le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée.

Le salarié exerçant un mandat syndical fera connaître son intention ou non de réintégrer l'entreprise au moins deux mois avant la date d'expiration de son congé.

Il est réintégré dans les meilleurs délais à sa demande, à l'expiration de son mandat, après une visite médicale, au même niveau de qualification, de rémunération et autres avantages dont il jouissait avant sa mise en congé.

Cette réintégration devra avoir lieu dans un délai de deux mois au plus après l'expiration du congé.

Dans le cas de la non réintégration, la rupture du contrat sera assimilée à une démission sans préavis puisque ce préavis ne sera pas effectué.

Article 10 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel, à un endroit fixé de commun accord.

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

- Toutes communications affichées devront être signées nominativement.
- Elles devront avoir un objet exclusivement professionnel et ne revêtir aucun caractère de polémique.
- Elles seront affichées par les soins soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Article 11 : COTISATIONS SYNDICALES

1. Les parties contractantes sont d'accord sur les dispositions en matière de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement à la retenue à la source et le versement du montant de cette retenue au compte bancaire du syndicat désigné par l'employé.

2. Il est recommandé aux employeurs d'adresser au syndicat concerné une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.

TITRE III

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 12 : DELEGUE DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix travailleurs, un ou plusieurs délégués du personnel titulaires et un ou

plusieurs délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de 20 kilomètres ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant les élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral, qui élira son ou ses délégués.

Article 13 : DROITS ET OBLIGATIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL.

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 affecté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail.

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

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Les heures réglementaires d'exercice de sa mission sont imputées sur cet horaire. Tout délégué du personnel dispose pour cela de 15 heures par mois pour l'exercice de ses activités.

Article 14 ; PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL.

Est nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 178 du code du travail y compris dans le cas de la fermeture de l'établissement où il exerce son mandat ou d'un licenciement collectif au sein de l'entreprise.

Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir à l'établissement et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à décision éventuelle de la juridiction compétente.

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

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

Article 15 : PROTECTION DES CANDIDATS AUX FONCTIONS DE DELEGUE DU PERSONNEL.

Pendant la période comprise entre la date du dépôt officiel des listes électorales au chef d'établissement et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes bénéficient des mesures de protection édictées à l'article 178 du code du travail.

Article 16 : COMPETENCE DES DELEGUES DU PERSONNEL.

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

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

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

Les travailleurs ont la faculté de présenter leurs propres réclamations à leurs hiérarchies.

TITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 17 : FORME ET DUREE DU CONTRAT

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

Sauf dispositions contraires stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.

Article 18 : EMBAUCHE

a) Conclusion du contrat de travail

L'embauche de travailleurs s'effectue conformément aux dispositions légales ou réglementaires en la matière.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, d'un emploi vacant, des conditions requises pour l'occuper, et de la catégorie professionnelle dans laquelle il est classé.

Les engagements peuvent être effectués à titre permanent ou à durée déterminée, conformément aux dispositions du code du travail.

- Travailleur permanent
- Travailleur lié à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée.
- Travailleur saisonnier

Travailleur embauché de façon temporaire pour faire face à des travaux qui se renouvellent chaque année et aux mêmes périodes compte tenu des variations climatiques ou des cycles de production.

- Travailleur temporaire ou occasionnel.

Travailleur recruté de façon précaire pour faire face à un surcroît de travail ou à des travaux urgents, et qui cessent le travail une fois les travaux terminés .

L'engagement des travailleurs permanents, saisonniers ou temporaires doit être fait par écrit.

la lettre d'engagement ou tout autre document en tenant lieu mentionnera notamment :

- l'identité du travailleur,
 - la date d'engagement,
 - la classification professionnelle,
- le salaire de base convenu, les conditions et la durée du contrat.

En cas de remplacement temporaire d'un travailleur absent pour des raisons de santé, la date de fin de contrat pourra être liée au retour effectif du travailleur sur son lieu de travail.

b) Priorité de réembauche.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve pendant un an, un droit de priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier d'une nouvelle année sous réserve d'un nouvel essai professionnel.

Pour bénéficier de ces dispositions, les travailleurs intéressés devront, à leur licenciement, faire connaître l'adresse de leur domicile, faire une demande de réembauche et répondre à l'offre d'emploi qui pourrait leur être faite et se présenter dans les délais impartis par l'employeur.

c) Visite médicale

Tout travailleur recruté est soumis à un examen médical d'aptitude physique effectué par le médecin agréé de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

Article 19 : PERIODE D'ESSAI

Tout travailleur recruté est soumis à une période d'essai dont le but est de permettre à son employeur de se rendre compte de son aptitude à remplir de façon satisfaisante les tâches qui correspondent à l'emploi postulé.

Pour les travailleurs payés au mois, la durée de cette période d'essai est fixée à :

- un mois, renouvelable une fois, pour les agents d'exécution (ouvriers, employés) et assimilés ;
- trois mois, renouvelable, une fois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- six mois, non renouvelable, pour les cadres et assimilés.

Pour les travailleurs payés à l'heure, la durée de cette période d'essai est fixée à huit jours, renouvelable une fois.

Le renouvellement se fera dans les conditions fixées par l'article 29 du code du travail.

En aucun cas, la période d'essai et l'ancienneté reconnue par l'entreprise ne peuvent être confondues avec le stage qu'auraient pu accomplir certains travailleurs avant le commencement de leur service.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, sauf celle relative aux congés payés. Pendant la période d'essai le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum conventionnel de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pouvoir.

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

Article 20 : CONTRAT DEFINIF

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il doit être constaté par un écrit établi en deux exemplaires signés par chacune des parties, qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé.

Avant la fin de la période d'essai, le travailleur, pour être définitivement engagé, devra, sur demande de l'employeur, produire un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs ainsi que ses diplômes.

Article 21 : MODIFICATION AUX CLAUSES DU CONTRAT

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.

Lorsque la modification doit entraîner pour celui-ci une diminution des avantages dont il bénéficie, et qu'elle n'est pas acceptée, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur, donnant droit aux indemnités conventionnelles de licenciement, et les autres mesures d'accompagnement, conformément à l'article 32

Article 22 : CHANGEMENT D'EMPLOI, MUTATION PROVISoire DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE, IINTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR

a) Intérim d'un emploi inférieur ou mutation

Lorsque le travailleur doit assurer temporairement, à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante. Toute décision d'affectation définitive d'un travailleur à un poste inférieur à celui qu'il occupe, soit pour nécessité de service, soit pour une raison sociale quelconque, doit faire l'objet d'une consultation du délégué du personnel et de l'intéressé.

b) Intérim d'un emploi supérieur

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

Cependant, en ce qui concerne le caissier, la prime de caisse afférente à cette fonction lui est acquise dès sa prise de service.

Toutefois la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder deux mois sauf dans les cas :

- de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi,
- de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé,
- de détention préventive pendant un délai de six mois.

L'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence de la durée maximum du congé-maladie, fixé par l'article 43 du code du travail.

Passé ces délais, l'employeur doit régler définitivement la solution du travailleur c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé,
- soit lui rendre son précédent emploi.

Dans les cas visés ci-dessus où l'employeur peut prolonger au-delà de deux mois la durée de l'intérim, le travailleur percevra à compter du troisième mois, une indemnité pour remplacement ou intérim égale à 40% du salaire catégoriel de l'emploi provisoirement occupé.

Les autres avantages afférents à cet emploi autres que la prime d'ancienneté, seront arrêtés d'accords partis.

Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste conservent leur salaire.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

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

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement du congé initialement accordé, le travailleur est tenu de se soumettre à une visite médicale par le médecin agréé de l'entreprise. La durée maximum d'une période de congé-maladie est de six mois. Passé ce délai le remplacement définitif du travailleur peut intervenir après avis du médecin inspecteur du travail.
Formalités à remplir

Si le travailleur malade fait constater son état par un service médical de l'entreprise dans un délai de deux (2) jours ouvrés, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de trois (3) jours ouvrés 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 six jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Article 24 : Indemnisation du travailleur malade

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle ait atteint une durée supérieure à six mois, dans les conditions prévues à l'article 43 du Code du Travail. Jusqu'à six mois inclusivement elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché est informé du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées à la condition que la maladie ait été constatée par un médecin agréé et notifié par le travailleur à son employeur dans les 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Les allocations seront les suivantes :

- avant douze mois de service, un mois de salaire
- après douze mois de service et jusqu'à cinq ans, deux mois de salaire entier et quatre mois de demi salaire ;
- après cinq ans de service jusqu'à dix ans, trois mois de salaire entier et trois mois de demi salaire ;
- après dix ans de service, quatre mois de salaire entier et deux mois de demi salaire.

A l'expiration du congé de maladie la situation du travailleur est examinée :

- a) S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est intégré dans celui-ci ;
- b) S'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques et bénéficie à ce moment-là de son ancien salaire. Il perd les primes liées à son ancien poste et bénéficie plutôt des avantages liés à son nouveau poste.
- c) S'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé son contrat est résilié pour cause d'inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Sous réserve des dispositions de l'article 44 du Code de Travail, 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 de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 25 : Accidents de travail et maladies professionnelles

Les accidents de travail et maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure. Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail après consolidation de la blessure, l'employeur recherche, avec les délégués du personnel, s'il peut être reclassé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par les dispositions du précédent article pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire mensuel, heures supplémentaires non comprises, défalcation faite de la somme qui lui est due par la Caisse

Nationale de Sécurité Sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Article 26 : Congés de grossesse et de maternité

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut quitter le travail avant l'accouchement sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. L'employeur peut demander, de droit, une contre visite médicale par un médecin agréé.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé.

Pendant la durée de cette interruption légale, l'employeur lui versera son salaire, déduction faite des sommes réglées par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, ou par tout autre organisme officiel qui viendrait à se substituer à cette caisse.

Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement ne pouvant dépasser une heure par jour de travail. La mère, peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

La société se réserve le droit de demander, à tout moment de la période ci-dessus définie une contre visite médicale afin de faire vérifier que les conditions requises pour l'absence sont bien remplies.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 : Modalités

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie avec mention obligatoire du motif de la rupture.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoin. Le délai de préavis courra à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Cette disposition s'applique à tous les travailleurs permanents ou temporaires.

Article 28 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à :

- quinze jours pour les travailleurs permanents payés à l'heure ;
- un mois pour les travailleurs payés au mois ;
- trois mois pour les Agents de Maîtrise, Cadres et assimilés.

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

La répartition de cette période d'absence doit, dans le cadre de l'horaire de l'établissement, être fixée d'un commun accord.

A défaut d'accord, le choix des deux heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

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

En cas de faute lourde et conformément aux termes de l'article 36 du code du travail, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation de la faute par la juridiction compétente.

Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Article 29 : Préavis en cas de départ en congé

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de quinze jours francs en ce qui concerne les travailleurs permanents payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et trois mois en ce qui concerne les Agents de maîtrise, cadres et assimilés.

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

Article 30 : Indemnités compensatrices de préavis

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

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exercé 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 préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Article 31 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si à l'expiration des délais pour congé de maladie prévue à l'article 24 de la présente convention, le travailleur dont le contrat 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.

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

Article 32 : Licenciements collectifs

Si, en raison d'une diminution d'activité ou d'une réorganisation interne, l'employeur est conduit à procéder à des licenciements collectifs, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur.

Il doit informer les représentants du personnel de la mesure qu'il a l'intention de prendre. Ceux-ci examinent les mesures envisagées et présentent à l'employeur leurs suggestions par écrit dans un délai maximum d'un mois.

Afin de limiter les conséquences d'un licenciement collectif, l'employeur pourra inclure dans son projet des dispositions permettant de libérer des postes au sein de la société et d'effectuer des

reclassements internes, avant de commencer les consultations en vue d'un licenciement économique.

Ces dispositions basées sur le volontariat pourront être par exemple :

- des mises en préretraite
- des Aides au départ volontaire
- des primes pour création d'entreprise, etc.

L'application de ces mesures sous-entend l'accord réciproque du travailleur et de l'entreprise pour une transaction entraînant la rupture du contrat de travail.

L'employeur et les représentants du personnel concluront par la suite un plan social dont les effets s'appliqueront de plein droit à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Pour le cas où aucun accord ne pourrait être conclu dans le cadre d'un plan social, les dispositions à minima s'appliqueront.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite notifiée avec l'avis des représentants du personnel, à l'Inspection du Travail du ressort, accompagnée d'un rapport motivé de l'employeur.

Dans ce cas il établit notamment l'ordre des licenciements dans chaque catégorie professionnelle ou service en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'ancienneté et des charges de familles des travailleurs.

L'employeur ne peut prendre une décision définitive que quinze jours après cette notification.

Les travailleurs, objet du licenciement collectif, conservent pendant un délai de deux (2) ans un droit de priorité de réengagement à qualification professionnelle similaire.

Article 33 : 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 un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis. L'indemnité à payer est celle définie dans le plan social négocié avec le syndicat.

L'indemnité due dans le cadre d'une rupture liée à un dysfonctionnement dans l'exécution du contrat de travail, est de :

- 40% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les 5 premières années.
- 45 % du salaire global mensuel moyen par année de présence au-delà de la 6ème à la 10ème année.
- 55 % du salaire global mensuel moyen par année de présence au-delà de la 10ème année.

Les fractions d'année doivent être prises en compte.

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.

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

Article 34 : Décès du travailleur

En cas du décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des avances et acomptes contractés

par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers, qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un certificat d'hérédité.

En cas de décès du travailleur dans l'entreprise, ayant au moins une année d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat. Seuls les héritiers en ligne directe peuvent prétendre à cette indemnité.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera, à ses frais, le transport du corps du travailleur décédé au lieu de résidence habituelle spécifié dans le contrat de travail à condition que les héritiers en formulent la demande dans un délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

Article 35 : Aide aux funérailles

En cas de décès d'un travailleur en fonction, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires pour un montant minimum de Cinq cent mille (500 000 F) FCFA.

En cas de décès d'un travailleur retraité de la société, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires pour un montant minimum de Deux cent mille (200 000 F) FCFA.

En cas de décès d'un ascendant en ligne directe, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires pour un montant minimum de Cent vingt cinq mille (125 000) FCFA en plus d'une couronne.

En cas de décès d'un conjoint(e) résultant d'un mariage légal, ou d'un descendant en ligne directe, l'employeur est tenu de participer aux funérailles pour un montant minimum de Deux cent cinquante mille (250 000) FCFA, en plus d'une couronne.

Le paiement de cette assistance est matérialisé par un reçu délivré par le bénéficiaire et justifié par la présentation d'une pièce telle que copie légalisée du certificat de décès.

CHAPITRE IV : OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE.

Article 36 : OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

Il lui est interdit d'exercer même en dehors des heures de travail et même en congé annuel une 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 et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur.

TITRE V

RENUMERATIONS – CLASSIFICATIONS

CHAPITRE 1 : SALAIRE

Article 37 : DISPOSITIONS GENERALES

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

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée ou au mois.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise, et ceci dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Article 38 : PRINCIPE DE RENUMERATION

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

Le barème des salaires conventionnels des travailleurs est fixé par la grille en annexe.

Article 39 : PROMOTION

Les parties contractantes étant animées du désir de favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacances ou de création de postes, feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise et présentant la qualification professionnelle requise ou ayant une pratique professionnelle équivalente.

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

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

Ce n'est qu'au cas où l'employeur estimerait ne pas pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'il aura recours à l'embauche d'une personne étrangère à l'entreprise.

Article 40 : EMPLOIS MULTIPLES

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

Article 41 : BULLETINS DE PAIE

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

Ces bulletins devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature de l'emploi occupé. Seront obligatoirement mentionnées sur les bulletins de paye, les retenues légales et les cotisations retenues à la source avec l'accord des travailleurs.

CHAPITRE 2 : REMUNERATION ET PRIMES DIVERSES

Article 42: REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Sous réserve des accords d'établissement ou de dispositions conventionnelles régissant les travailleurs postés, les heures supplémentaires peuvent être compensées à une date fixée de commun accord. Cette compensation doit être faite heure pour heure. Elles font l'objet d'une majoration de salaires dans les conditions suivantes.

a) Heures supplémentaires

Wages

de jour

Conformément à la réglementation en vigueur, les heures supplémentaires seront décomptées par semaine suivant les dispositions ci-après :

- 15 % du taux horaire de la 41 ème à la 48 ème heure ;
- 35 % du taux horaire au-delà de la 48 ème ;

- 60 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

b)Heures supplémentaires de nuit

- 60 % du taux horaire en semaine ;

- 100 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Par heure de travail de nuit, il faut entendre les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures.

Le taux horaire est obtenu en divisant par 173 1/3 le salaire mensuel de base du travailleur.

Est entendu comme salaire mensuel de base, le salaire de base de la catégorie et le sursalaire éventuel inhérent à la nature du poste occupé ou à la qualité particulière du travailleur, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

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

Article 43 : TRAVAIL PAR POSTE

1. On appelle travail par poste, le système de travail continu suivant un cycle déterminé dans lequel le travailleur accomplit sa tâche d'une seule traite isolément ou en équipe en dehors du cadre de l'horairer normale de jour de la société.

2. Les travailleurs postés en continu sont ceux qui font partie d'équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le Dimanche et les jours fériés.

Ces salariés percevront une prime égale à 18 % du salaire mensuel de base.

3. Tous travailleurs postés en semi-continu fonctionnant dans les mêmes conditions que dans le cas 2 mais avec interruption hebdomadaire, en particulier les dimanches et jours fériés, percevront une prime de poste égale à 13 % de leur salaire mensuel de base.

4. Les travailleurs postés en équipes successives fonctionnant par rotation percevront une prime égale à 13 % de leur salaire mensuel de base dans le cas de deux équipes par jour sans interruption les dimanches et jours fériés et 8 % du salaire mensuel de base pour deux équipes par jour avec interruption les dimanches et jours fériés.

5. Les travailleurs postés qui suivent un horaire habituel de travail encadrant minuit, à l'exception des veilleurs de nuit, percevront une prime de poste égale à 8 % de leur salaire mensuel de base.

Les ingénieurs et cadres travaillant de façon constante en service continu ou en équipes successives bénéficient de la prime de quart ou de poste correspondant à leur régime de travail.

Les primes de quart et de poste sont attribuées pour chaque heure de travail effectif. Elles sont exclusives de toute majoration pour heures supplémentaires.

Article 44 : Indemnité de transport

Il est accordé à tout travailleur relevant de cette convention une indemnité forfaitaire dite de « transport » lui permettant de se déplacer de son domicile au lieu de travail.

Les montants de cette indemnité se trouvent dans l'annexe ... à cette Convention.

Les employés qui utilisent les véhicules du service ne bénéficient pas de cette indemnité.

Article 45 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi mais dans les limites géographiques prévues par son contrat ou à défaut par les

usages de la profession et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il a droit à une indemnisation dans les conditions suivantes :

- Trois fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal, en dehors du lieu d'emploi.
- Cinq fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi.
- Dix fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et couchage en dehors du lieu d'emplois habituel.

En ce qui concerne les cadres et assimilés, le remboursement des frais occasionnés par le déplacement hors du lieu habituel d'emploi s'effectuera sur présentation des factures ou de toutes pièces justificatives.

D'accord parties, l'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations (nourriture et logement) sont fournies en nature.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois et amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe 1er l'intéressé est en droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement, mais à droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue, d'autre part, à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel d'emploi.

On entend par famille du travailleur le ou la conjoint(e) dont le mariage est contracté à l'Etat civil ainsi que les enfants mineurs légalement à sa charge conformément au code de la Sécurité Sociale et vivant habituellement avec lui.

Article 46 : PRIME DE PANIER

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant le montant est égal à trois fois le taux horaire du manoeuvre ordinaire.

Cette prime sera, en outre, accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix heures dans la journée.

Article 47 : PRIME D'ANCIENNETE

On entend par ancienneté, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements d'une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de celle-ci.

Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté :

- l'absence du travailleur dans la limite de six mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé. Ce délai est prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.
- La période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- Les périodes de repos des femmes salariées en couches,
- La grève ou le lock-out déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs,

- Les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe ci-dessus, 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 de personnel ou suppression d'emploi,
- la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou une période obligatoire d'instruction militaire,
- le service militaire ou para militaire du travailleur, et les périodes obligatoires d'instruction militaire,
- les absences pour raisons personnelles dans la limite de 10 jours.

Une prime d'ancienneté consistant dans une majoration du salaire minimum de base de la catégorie professionnelle du travailleur, sera allouée dans les conditions suivantes :

- 2% après deux années de présence,
- 1% par année de présence à partir de la troisième année.

Article 48 : AVANCEMENT

La présente convention considère deux sortes d'avancement :

- Avancement d'échelon
 - Avancement de catégorie
- a) Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'autre. Il est accordé par le Directeur de l'établissement soit sur le mérite de l'agent soit lorsque l'agent a atteint dans son dernier échelon une ancienneté de quatre ans.

b) Avancement de catégorie

L'avancement de catégorie a lieu à la suite d'une modification du poste de travail, d'une accession à une qualification supérieure ou au choix par le Directeur de l'établissement.

Le montant du salaire catégoriel utilisé pour le calcul de l'ancienneté reste un acquis en cas de promotion à la catégorie supérieure.

Ce montant sera modifié en cas d'avancement à un échelon supérieur et disparaîtra dès que le minimum du salaire conventionnel de l'échelon considéré sera supérieur au classement précédent.

Article 49 : VEHICULE

Chaque société soumise à l'application de la présente convention, doit définir suivant son régime et ses procédures l'attribution des véhicules de fonction, et des moyens de déplacement aux travailleurs itinérants qui en auraient besoin pour assurer leur fonction.

Article 50 : LOGEMENT-AMEUBLEMENT

a) En raison du caractère particulier de leurs fonctions le Chef d'exploitation des dépôts, ou les Chefs d'agence, pourront être logés à proximité de leur lieu de travail pour des raisons de sécurité. Les chefs des dépôts aviation seront, de préférence, logés à proximité des aéroports.

b) En ce qui concerne le travailleur muté de son lieu de recrutement en vue d'exécuter son contrat de travail, la société mettra à sa disposition en cas de disponibilité, un logement meublé répondant aux règles d'hygiène.

c) En cas de décès du travailleur, la famille libèrera le logement dans un délai de 6 mois.

Article 51 : FETE DE FIN D'ANNEE

Il est institué au profit des enfants des travailleurs de la société une fête dite « fête de fin d'année ». A cette occasion, une participation au cadeau de fin d'année sera faite aux enfants âgés de 0 à 15 ans au maximum dans la limite de six enfants par travailleur.

Le taux de cette allocation est de Vingt mille (20 000) F CFA par enfant.

Article 52 : AUTRES INDEMNITES ET PRIMES

a) Indemnité de logement

Sauf pratiques plus avantageuses dans les entreprises, il est accordé aux travailleurs non logés par l'entreprise une allocation mensuelle de participation aux frais de logement dont le montant est fixé en annexe.

b) Treizième mois – Gratifications

Une treizième mensualité égale au dernier salaire mensuel de base réel plus la prime d'ancienneté doit être accordée à tout travailleur ayant un an de présence au moins dans l'établissement à la date du 31 décembre et au prorata temporis pour les autres. Cette prime est payée sur le salaire du mois de décembre de l'année en cours.

En dehors de la treizième mensualité, l'employeur peut octroyer une gratification à tout ou partie de son personnel.

c) Indemnité de dépaysement

Une indemnité de dépaysement est allouée au travailleur déplacé du lieu de sa résidence habituelle pour exécuter une mission à l'étranger dans le cadre de son contrat de travail, ou toutes autres activités dans le cadre de sa profession.

Cette indemnité est liée à l'environnement du travail dans le pays où s'exerce la mission, et correspondra aux procédures en vigueur au sein des entreprises concernées par la présente convention.

d) Prime de salissure

Pour des travaux nécessitant le port de tenues spécifiques de travail, le chef d'établissement est tenu, conformément à la législation en la matière, de mettre lesdites tenues à la disposition de son personnel devant exécuter ces travaux.

Une prime de salissure mensuelle dont le montant est fixé en annexe, est versée aux travailleurs concernés (chauffeurs, mécaniciens, graisseurs, ouvriers de dépôt etc...) chargés eux-même de la lessive de leurs tenues.

e) Prime de risque financier

Une prime est allouée à tout salarié qui manipule des fonds de la société. Le montant de cette prime est fixé par chaque société suivant l'importance des transactions.

f) Fête de 1er mai

Afin de raffermir les liens de travail, le chef d'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour marquer les fêtes de 1er mai.

g) Prime scolaire

Une allocation dite « prime scolaire » dont le montant minimum reste à la discrétion de l'employeur peut être octroyée en faveur des enfants du travailleur de l'entreprise, dans la limite de six enfants, à la rentrée scolaire.

L'âge limite est de 13 ans au Primaire et 21 ans au Secondaire.

h) Bourse d'étude

Une éventualité d'octroi de bourse d'étude aux enfants les plus méritants peut être envisagée par chaque société.

i) Prêt scolaire

Il pourra être accordé aux salariés, un prêt dépannage scolaire remboursable dans l'année.

TITRE VI

CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 53 : DUREE DU TRAVAIL-RECUPERATION-HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification du règlement intérieur donnera lieu à consultation préalable des délégués du personnel et sera transmise à l'Inspection du Travail du ressort avant sa mise en application.

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 de travail pour les travailleurs payés à l'heure. Les heures supplémentaires réglementairement autorisées ainsi que les heures de récupération, ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

Article 54 : INTERRUPTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur ordre du chef d'établissement ou de son représentant, 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.

Article 55 : JOURS FERIES

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

La rémunération versée au travailleur est calculée :

- dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise.

- ou à raison de huit fois le salaire horaire effectif de l'intéressé sans majoration pour les heures supplémentaires dans les cas suivants :

* l'horaire prévoyait pour ce jour-là un travail à mi-temps.

* l'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour là.

Ces dispositions s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés tombent pendant une période de chômage intempérie.

Réserve faite de ce cas, aucun paiement n'est dû aux travailleurs qui n'auront pas 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 préalablement autorisées.

L'employeur conserve la faculté de récupérer les jours fériés chômés, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et les modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

Article 56 : TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont réglées conformément à la loi.

L'employeur tiendra compte de l'état de la femme enceinte en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut, par elle-même, être un motif de licenciement.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin agréé, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste le salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Article 57 : CONGES

a) Durée du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque les jours chômés interviennent pendant les congés et n'étaient pas prévus dans les calculs, le travailleur les récupère en accord avec le chef de l'établissement.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme temps de travail effectifs, outre les cas visés par le code du travail :

- Les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'entreprise.
- Les séminaires syndicaux et les permissions d'absence exceptionnelle visés à l'article ci-après.

b) Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une durée supplémentaire supérieure à trois mois. L'ordre de départ devra être communiqué à chacun des ayants droit au moins 15 jours avant son départ et pourra être affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers.

Il sera fixé par l'employeur en tenant compte, si possible, du désir du travailleur, sauf congé général pour fermeture de l'entreprise.

c) Allocation-congé

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

En cas de fractionnement du congé, l'allocation congé revenant au travailleur sera calculée au prorata de la durée.

Sont exclues du calcul de l'allocation congé les primes de rendement et les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels.

d) rappel pendant le congé

- le rappel pendant le congé ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel. Les jours ainsi travaillés seront payés Il sera versé au salarié durant la période de rappel une indemnité calculée suivant les modalités stipulées par la présente convention collective en matière de frais de déplacement.
- Si le salarié, au moment de son rappel, séjourne dans une localité autre que celle de son domicile, la durée des voyages aller et retour sera ajoutée à celle du congé restant à courir et les frais y afférent lui seront remboursés.

Article 58 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions d'absence exceptionnelles, dans les limites fixées ci-dessous non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction du salaire, peuvent être accordées aux travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements suivants à justifier par la présentation des pièces d'Etat civil ou une attestation délivrée par les autorités dûment qualifiées à cet effet ;

- Des congés d'éducation ouvrière visés à l'article 8

- A l'occasion d'événements familiaux, même si le travailleur ne justifie pas de six mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe : cinq (5) jours
- décès d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : trois (3) jours
- mariage d'un enfant : deux (2) jours
- mariage d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour
- mariage du travailleur : trois (3) jour
- naissance au foyer : deux (2) jours
- baptême : un (1) jour
- déménagement : deux (2) jours

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

Le document attestant l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit jours après que l'événement ait eu lieu.

En ce qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve son droit au congé dans la limite maximale de six mois après l'événement attesté par la production d'un certificat de naissance.

TITRE VII

HYGIENE ET SECURITE

Article 59 : CONSIDERATIONS GENERALES

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les conditions d'hygiène et de sécurité prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements.

Il est rappelé que :

- Les salariés doivent respecter, dans l'exercice de leurs fonctions les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particuliers celles qui concernent le port de matériel de

protection individuelle. Ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant les travaux qui en nécessitent l'usage.

- Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la loi.
- Les vestiaires, lavabos et W.C. à l'usage du personnel féminin sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

Article 60 : SECURITE SOCIALE

L'employeur doit obligatoirement s'affilier à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation. Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

Article 61 : SOINS DE SANTE ET HOSPITALISATION

Des dispositions seront prises au niveau du groupe des sociétés concernées par la présente convention pour assurer une couverture maladie aux employés et à leurs familles.

Article 62 : VISITE MEDICALE PERIODIQUE

Tout le personnel de la société sera obligatoirement soumis à une visite médicale périodique, à intervalles réguliers de six mois pour les postes à risques et de douze mois pour les autres.

Pour les employés opérant au dépôt, un bilan de santé devant détecter les effets d'absorption de produits pétroliers doit être fait par un spécialiste en la matière

Les résultats de la visite et des examens ainsi que les mesures qui en découlent seront notifiés au travailleur concerné sous pli confidentiel.

Les frais de la visite périodique sont entièrement supportés par la société.

TITRE VIII

COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 63 : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

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 des annexes qui ne seraient pas du ressort de la commission d'interprétation de la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo.

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 :

- trois membres titulaires
- et trois suppléants pour chacune des parties signataires de la présente convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont à la Direction Générale de travail et des lois Sociales par chacune des parties.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie ainsi qu'à l'autorité administrative susvisée. Cette dernière est tenue de réunir la commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signés par les membres, 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 par la partie la plus diligente.

Les parties signataires de cette convention sont d'accord pour la mise en place d'un système approprié ne faisant pas obstacle aux dispositions ci-dessus.

TITRE IX

DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 64 : DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Sauf dispositions plus favorables des accords de société, les parties signataires de la présente convention s'engagent, pour les services rendus à la société, à faire bénéficier aux travailleurs, de distinctions honorifiques et de récompenses, dans les conditions ci-après :

- Après 10 ans de service ininterrompu : demi-mois de salaire plus un diplôme
- Après 15 ans de service : un mois de salaire plus un diplôme
- Après 20 ans de service : un mois et demie de salaire plus un diplôme
- Après 25 ans de service : deux mois de salaire plus un diplôme

Le salaire est entendu comme le salaire de base plus la prime d'ancienneté.

TITRE X

DISCIPLINE

Article 65 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel de la société (entreprise ou établissement) en raison des fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline sont :

- a) l'avertissement avec inscription au dossier.
- b) La mise à pied de un à huit jours avec privation de salaire.
- c) Le licenciement avec préavis.
- d) Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

Sont considérées comme fautes lourdes d'ordre professionnel sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute :

- le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- la violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service régulièrement porté à la connaissance du personnel ;
- la malversation ;
- les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'établissement ;
- la violation du secret professionnel ;
- l'état d'ivresse caractérisé.

Cette liste n'est limitative.

Dans tous les cas, l'application pratique se fera au travers des règlements intérieurs de chaque société.

Les sanctions entraînant le licenciement, sont prononcées obligatoirement par écrit par le directeur général de la société ou son représentant dûment mandaté ou selon les procédures légales en vigueur après que le travailleur, assisté éventuellement de son délégué du personnel ait fourni ses explications écrites ou verbales.

Une ampliation de la décision portant sanction est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

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

TITRE XI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 66 : Formation professionnelle

Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnel, à la demande de l'employeur, le travailleur percevra son salaire intégral et les avantages qui s'y attachent, en dehors des indemnités de responsabilité, des primes de rendement et autres indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Dans le cas d'une formation qualifiante, l'employeur pourra participer aux frais de formation. Le temps alloué sur la durée du temps de travail et les différentes modalités d'indemnisation seront déterminés de commun accord entre l'employé et la société.

TITRE XII

RETRAITE

Article 67 : AGE D'ADMISSION

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation qui détermine le fonctionnement de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Article 68 : INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite.

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

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

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

- 40% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 45% du salaire global mensuel moyen par année de présence de la 6ème à la 10ème année incluse ;
- 55% du salaire global mensuel moyen par année au delà de la 10ème année.

ANNEXE I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

EMPLOIS COMMUNS A TOUS LES SECTEURS

I. AGENTS D'EXECUTION (Employés - Ouvriers)

CATEGORIE AE 1

Est chargé d'effectuer, selon des consignes précises et détaillées, des tâches élémentaires.

Manœuvre, commis, garçon de course,

CATEGORIE AE2

Employés possédant une formation professionnelle élémentaire ou exécutant des travaux qualifiés sous les ordres d'employés de catégories supérieures. Employé titulaire d'un CAP ou équivalent.

Chauffeur, Secrétaire

CATEGORIE AE3

En plus d'une qualification professionnelle avancée, assure des fonctions de supervision sur les ouvriers de catégories équivalentes ou inférieures. Ces employés assurent des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité.

Employé titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent.

II. AGENTS DE MAITRISE - TECHNICIENS

Personnel qui exerce, en permanence, des fonctions de gestion, d'animation et de supervision sur du personnel relevant de catégorie inférieure.

CATEGORIE AM1

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des produits, des équipements, et/ou des procédures de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative. Employé titulaire d'un BTS, DUT ou équivalent.

- Secrétaire bilingue,

- Agents de maîtrise 1er degré

CATEGORIE AM2

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AM1, possède une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative et de responsabilité, et/ou assure une fonction de supervision sur un ou plusieurs agents de catégorie équivalente ou inférieure.

- Agents de maîtrise 2ème degré

CATEGORIE AM3

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AM2, possède une maîtrise certaine du fonctionnement de l'établissement, et assure une fonction de supervision sur des agents de maîtrise de catégorie inférieure, et à l'occasion des cadres débutants. Employé débutant avec un titre universitaire Bac+4.

- Agents de maîtrise 3ème degré

III. CADRES

Employés ayant atteint un degré de formation très élevé et pouvant faire l'objet d'une facile mobilité dans le cadre de leur service, en fonction des besoins de la société.

CATEGORIE C1

Ingénieurs ou cadres débutant engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre et n'ayant pas encore acquis une expérience qui leur permet d'accéder à des positions attribuées à des cadres ou ingénieurs expérimentés. Ces employés assument effectivement sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique:

. soit la mise en œuvre, la coordination ou le contrôle de moyens concourant à la réalisation des missions qui leur sont confiées (cette fonction n'entraîne pas obligatoirement un commandement effectif),

. soit la mise en pratique d'une technicité confirmée dans une spécialité donnée.

Sont également classés dans cette catégorie les agents de maîtrise ou chefs de service promus pour occuper des postes de cadres. Employé possédant un diplôme professionnel Bac+5.

- Ingénieurs / cadres 1er degré

CATEGORIE C2

Ingénieurs et cadres qui exercent des fonctions dont les responsabilités comportent une certaine autonomie. Ils assument soit le commandement de collaborateurs dont ils orientent, coordonnent et contrôlent les activités, soit des fonctions de gestion de même importance. Le personnel classé dans cette catégorie a des connaissances spécifiques et approfondies.

- Ingénieur / cadres 2ème degré

- Chefs de service, cadres et ingénieurs dont les responsabilités sont étendues.

CATEGORIE C3

Ingénieurs et cadres qui assument, dans le cadre d'une très large délégation d'autorité, la charge d'un département.

Ces fonctions exigent des responsabilités de commandement et/ou de gestion plus importantes. Cette position est également ouverte aux ingénieurs et cadres spécialistes, en fonction du degré de compétence, d'autonomie, et de notoriété exigé par leurs hautes responsabilités.

- Ingénieurs / cadres 3ème degré

HORS CADRES - HC

Directeur général et son adjoint.

CLASSIFICATION PAR SECTEUR D'ACTIVITE

1. ADMINISTRATION - GESTION

CATEGORIE AE2

Employés possédant une formation professionnelle moyenne ou exécutant des travaux qualifiés sous les ordres d'employés de catégories supérieures. Employé titulaire d'un CAP.

- Employé administratif 1er degré

- Standardiste-réceptionniste 1er degré

- Chauffeur du DG 1er degré

CATEGORIE AE3

En plus d'une qualification professionnelle avancée, effectue des fonctions de supervision sur des employés administratifs de catégories équivalentes ou inférieures. Ces employés assurent des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité.

Employés titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent.

- Employé administratif 2ème degré

- Standardiste-réceptionniste 2ème degré

- Chauffeur du DG 2ème degré

- Infirmier 1er degré

CATEGORIE AM1

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des procédures et système de gestion de la société et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative. Employé titulaire d'un BTS, DUT ou équivalent.

- Technicien administratif 1er degré
- Secrétaire de direction 1er degré
- Archiviste 1er degré
- Employé service achat
- Infirmier 2ème degré
- Assistant médical 1er degré

CATEGORIE AM2

Exerce des fonctions à caractère administratif. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à la mise en œuvre de procédures nouvelles.

- Technicien administratif 2ème degré
- Secrétaire de direction 2ème degré
- Archiviste 2ème degré
- Responsable service achat 1er degré
- Infirmier 3ème degré
- Assistant médical 2ème degré

CATEGORIE AM3

Peut effectuer des travaux confiés à l'agent de maîtrise AM2 avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant sa spécialité:

*la réalisation d'études et la préparation de la mise en œuvre de procédures nouvelles,

*le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

- Cadre débutant
- Assistant administratif 1er degré
- Technicien administratif 3ème degré
- Secrétaire de direction 3ème degré
- Archiviste 3ème degré
- Responsable service achat 2ème degré
- Assistant médical 3ème degré

CATEGORIE C1

En plus des travaux confiés à l'agent de maîtrise AM3, réalise des études complètes, met en œuvre des méthodes administratives et/ou de gestion adaptées et proposent des améliorations.

- Assistant administratif 2ème degré
- Responsable service achat 3ème degré
- Archiviste 4ème degré

- Secrétaire de direction 4ème degré

CATEGORIE C2

Cadres qui exercent des fonctions dont les responsabilités comportent une certaine autonomie. Ils assument soit le commandement de collaborateurs dont ils orientent, coordonnent et contrôlent les activités, soit des fonctions de gestion de même importance. Le personnel classé dans cette catégorie a des connaissances spécifiques et approfondies en matière administrative et/ou de gestion.

- Chef service administratif

- Chef du personnel

CATEGORIE C3

Cadres qui assument dans le cadre d'une très large délégation d'autorité, la charge du département administratif ou des ressources humaines.

- Directeur administratif

- Directeur des ressources humaines

2. EXPLOITATION

CATEGORIE AE1

Travailleur effectuant des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou n'ayant qu'un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique.

-Ouvrier d'exploitation 1er degré:

Est chargé selon les directives précises, d'effectuer diverses opérations d'exploitation et d'entretien courant, de recevoir, stocker et délivrer des marchandises, équipements et matériels. Dans les dépôts, ces ouvriers sont chargés d'effectuer des opérations d'emplissage, de nettoyage et de chargement vrac.

-Nettoyeur de bacs, Nettoyeur de fût, Jaugeur, Manœuvre chargé de décalcomanie et d'étiquetage, Portier pointeur, chargeur de camions-citernes,

-Gardien,

-Opérateur chauffe bitumes 1er degré, Electricien, peintre sans CAP, manutentionnaires de bouteille, remplisseur de bouteilles,

-Ouvrier de fabrication 1er degré, Ouvrier surveillant 1er degré, Ouvrier énergie, Opérateur central vapeur, Opérateur tableau conduite vapeur ou électricité de centrale thermoélectrique, Opérateur tableau conduite combiné thermique et électrique 1er degré.

CATEGORIE AE2

Employés possédant une formation professionnelle moyenne ou exécutant des travaux qualifiés sous les ordres d'employés de catégories supérieures. Employé titulaire d'un CAP,

- Ouvriers d'exploitation 2ème degré: en plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'exploitation 1er degré, détermine les moyens à mettre en œuvre pour assurer les diverses opérations d'exploitation, de la tenue générale du magasin et d'entretien courant:

- Enfûteur, soudeur, Jaugeur-chargeur, Electricien, peintre, Mécanicien 1er degré, Surveillant technique, Ouvrier surveillant de réseaux de distribution, contremaître de service de quart

- Aide chimiste 1er degré, Aide laborantin 1er degré, Opérateur tableau conduite combiné thermique et électrique 2ème degré

- Aide magasinier,

- Avitailleur 1er degré,

CATEGORIE AE3

- Ouvriers d'exploitation 3ème degré: en plus d'une qualification professionnelle avancée, assure des fonctions de supervision sur les ouvriers de catégories équivalentes ou inférieures. Ces employés assurent des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité.

- Employé titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent. Magasinier 1er degré, agent d'exploitation

- Aide- Chimiste 2ème degré, Aide-Laborantin 2ème degré,

- Chef chargeur de grosses installations,

- Dessinateur, mécanicien, Contremaître d'entretien, contremaître spécialiste, soudeur toutes positions

- Avitailleur 2ème degré, Superviseur dépôt inférieur à 5 000 m³

- Chef opérateur chauffe bitume

- Pompier 2ème degré

CATEGORIE AM1

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des produits, des équipements, et des procédures de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative. Employé titulaire d'un BTS, DUT ou équivalent.

- Chef dépôt d'une capacité inférieure à 5 000 m³

- Employé d'exploitation 1er degré, contremaître d'exploitation 2ème degré,

- Magasinier 2ème degré, employé spécialisé en douanes

- Superintendant/superviseur dépôt supérieur à 5 000 m³

- Contremaître d'entretien, chef mécanicien 1er degré

- Chef pompier 1er degré,

CATEGORIE AM2

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AMI, possède une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante, d'initiative et de responsabilité, et/ou assure une fonction de supervision sur un ou plusieurs agents de maîtrise de catégorie équivalente ou inférieure.

- Chef dépôt d'une capacité supérieure à 5000 m³,

- Chef mécanicien 2ème degré

- Superviseur/superintendant pour un dépôt de plus de 10 000 m³

- Chef pompier 2ème degré

CATEGORIE AM3

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AM2, possède une maîtrise certaine du fonctionnement de l'établissement, et assure une fonction de supervision sur des agents de maîtrise de catégorie inférieure et à l'occasion des cadres débutants

- Chef dépôt d'une capacité de plus de 10000 m³,
- Chef mécanicien 3ème degré
- Superviseur/superintendant dépôt supérieur à 15 000 m³

CATEGORIE C1

Ingénieurs ou cadres débutants engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre et n'ayant pas encore acquis une expérience qui leur permet d'accéder à des positions attribuées à des cadres ou ingénieurs expérimentés. Ces employés assument effectivement sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique:

* Soit la mise en œuvre, la coordination ou le contrôle de moyens concourant à la réalisation des missions qui leur sont confiées (cette fonction n'entraîne pas obligatoirement un commandement effectif),

* Soit la mise en pratique d'une technicité confirmée dans une spécialité donnée.

Sont également classés dans cette catégorie les agents de maîtrise ou chefs de service promus pour occuper des postes de cadres. Employé possédant un diplôme professionnel Bac +5.

- Chef service technique,
- Superviseur/ superintendant dépôt moyen,
- Chef dépôt de capacité de plus de 20 000m³
- Chef mécanicien 4ème degré,

CATEGORIE C2

Ingénieurs et cadres qui exercent des fonctions dont les responsabilités comportent une certaine autonomie. Ils assument soit le commandement de collaborateurs dont ils orientent, coordonnent et contrôlent les activités, soit des fonctions de gestion de même importance.

- Chef dépôt de plus de 30 000 m³

CATEGORIE C3

- Directeur d'exploitation chargé d'organiser et de gérer le département d'exploitation
- Directeur dépôt de très grandes capacités / surfaces.

3. SECTEUR COMMERCE

CATEGORIE AE2

Employés possédant une formation professionnelle moyenne ou exécutant des travaux qualifiés sous les ordres d'employés de catégories supérieures. Employé titulaire d'un CAP.

- Dispatcher 1er degré,

CATEGORIE AE3

En plus d'une qualification professionnelle avancée, assure des fonctions de supervision sur les ouvriers de catégories équivalentes ou inférieures. Ces employés assurent des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité.

- Employé titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent.

- Dispatcher 2ème degré: est chargé de l'accueil des clients, la réception des commandes, la facturation, et la répartition des produits

- Administrateur des ventes 1er degré

- Moniteur commercial

CATEGORIE AM1

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des procédures de l'établissement en matière commerciale et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative. Employé titulaire d'un BTS, DUT ou équivalent.

- Administrateur des ventes 2ème degré

- Assistant commercial 1er degré

- Technico-commercial 1er degré

CATEGORIE AM2

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AM1, possède une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative et de responsabilité, et/ou assure une fonction de supervision sur un ou plusieurs agents de maîtrise de catégorie équivalente ou inférieure.

- Administrateur des ventes 3ème degré,

- Assistant commercial 2ème degré

- Technico-commercial 2ème degré

CATEGORIE AM3

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AM2, possède une maîtrise certaine du fonctionnement de l'établissement, et assure une fonction de supervision sur des agents de maîtrise de catégorie inférieure et à l'occasion des cadres débutants.

- Administrateur de ventes 4ème degré

- Assistant commercial 3ème degré

- Technico-commercial 3ème degré

- Délégué commercial 1er degré

- Responsable boutique 1er degré

CATEGORIE C1

Ingénieurs ou cadres débutants engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre et n'ayant pas encore acquis une expérience qui leur permet d'accéder à des positions attribuées à des cadres ou ingénieurs expérimentés. Ces employés assument effectivement sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique:

* Soit la mise en œuvre, la coordination ou le contrôle de moyens concourant à la réalisation des missions qui leur sont confiées (cette fonction n'entraîne pas obligatoirement un commandement effectif),

* Soit la mise en pratique d'une technicité confirmée dans une spécialité donnée.

Sont également classés dans cette catégorie les agents de maîtrise ou chefs de service promus pour occuper des postes de cadres. Employé possédant diplôme professionnel Bac+5.

- Chef service clientèle 1er degré

- Attaché commercial
- Inspecteur commercial
- Technico-commercial 4ème degré
- Responsable boutique 2ème degré
- Délégué commercial 2ème degré

CATEGORIE C2

Ingénieurs et cadres qui exercent des fonctions dont les responsabilités comportent une certaine autonomie. Ils assument soit le commandement de collaborateurs dont ils orientent, coordonnent et contrôlent les activités, soit des fonctions de gestion de même importance. Le personnel classé dans cette catégorie a des connaissances spécifiques et approfondies.

- Directeur réseau
- Directeur Consommateur
- Délégué commercial 3ème degré

CATEGORIE C3

Directeur Commercial chargé de gérer l'action commerciale de la société par la mise en œuvre de stratégies commerciales appropriées.

4. SECTEUR FINANCE – COMPTABILITE

CATEGORIE AE2

Employés chargés d'effectuer la tenue et la vérification d'opérations comptables simples.
Employé titulaire d'un CAP comptable ou équivalent.

- Aide comptable 1er degré
- Aide trésorier 1er degré
- Caissier 1er degré

CATEGORIE AE3

En plus des travaux dévolus à l'agent comptable AE2, effectue des opérations comptables et financières selon des directives générales, sur la base de connaissances théoriques et pratiques étendues.

- Aide comptable 2ème degré
- Caissier 2ème degré
- Aide Trésorier 2ème degré

CATEGORIE AM1

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des procédures comptables de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative. Employé titulaire d'un BTS, DUT ou équivalent.

- Comptable 1er degré
- Trésorier 1er degré
- Caissier 3ème degré

CATEGORIE AM2

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AM1, possède une pratique suffisante lui permettant de prendre une part importante d'initiative et de responsabilité, et/ou assure une fonction de supervision sur un ou plusieurs agents de maîtrise de catégorie équivalente ou inférieure.

- Comptable 2ème degré
- Trésorier 2ème degré

CATEGORIE AM3

En plus des travaux dévolus à l'agent de maîtrise AM2, possède une maîtrise certaine du fonctionnement de l'établissement en matière comptable et financier, et assure une fonction de supervision sur des agents de maîtrise de catégorie inférieure et à l'occasion des cadres comptables et financiers débutants.

- Comptable 3ème degré
- Trésorier 3ème degré
- Assistant financier 1er degré

CATEGORIE C1

Cadres débutants engagés pour remplir une fonction de cadre et n'ayant pas encore acquis une expérience qui leur permet d'accéder à des positions attribuées à des cadres expérimentés. Ces employés assument effectivement sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique:

. Soit la mise en œuvre, la coordination ou le contrôle de moyens concourant à la réalisation des missions qui leur sont confiées (cette fonction n'entraîne pas obligatoirement un commandement effectif),

. Soit la mise en pratique d'une technicité confirmée en matière comptable.

Sont également classés dans cette catégorie les agents de maîtrise ou chefs de service promus pour occuper des postes de cadres. Employé possédant un diplôme professionnel Bac+5.

- Comptable 4ème degré
- Contrôleur de gestion 1er degré
- Trésorier 4ème degré
- Assistant financier 2ème degré
- Auditeur 1er degré
- Chef comptable 1er degré

CATEGORIE C2

Cadres qui exercent des fonctions dont les responsabilités comportent une certaine autonomie. Ils assument soit le commandement de collaborateurs dont ils orientent, coordonnent et contrôlent les activités, soit des fonctions de gestion de même importance. Le personnel classé dans cette catégorie a des connaissances spécifiques et approfondies.

- Chef comptable 2ème degré
- Auditeur interne 2ème degré
- Contrôleur de gestion 2ème degré

CATEGORIE C3

Directeur Comptable et Financier chargé de l'organisation et de la gestion du département comptable et financier.

5. SECTEUR INFORMATIQUE

CATEGORIE AE3

- Opérateur informatique: chargé de gérer l'exploitation informatique courante
- Assistant micro-informatique: identifie les équipements, les installe, les connecte et en assure la mise en route

CATEGORIE AM1

- Responsable d'exploitation: assure la maîtrise d'œuvre des entrées et sorties du système d'information tout en garantissant le suivi et l'optimisation de l'infrastructure technique. Animation d'équipe, gestion, organisation et planification.
- Programmeur: génère des instructions machines à partir d'analyse fonctionnelle

CATEGORIE AM2

- Responsable micro-bureautique: assure la supervision du système d'information entièrement constitué de micro-ordinateurs.

CATEGORIE AM3

-

CATEGORIE C1

- Architecte réseau: chargé de concevoir, mettre en œuvre et optimiser l'infrastructure matérielle et logicielle sur laquelle vont se reposer les communications des différents systèmes d'information de la société.
- Analyste: assure la conception et la mise en œuvre des solutions applicatives définies dans le cadre d'un projet.
- Responsable informatique 1er degré: chargé de doter l'entreprise de solutions applicatives conformément au schéma directeur des systèmes d'information et de communication, d'intervenir en tant que maître d'œuvre délégué des utilisateurs, de gérer les ressources humaines de son service.

CATEGORIE C2

- Responsable informatique 2ème degré: en plus des travaux dévolus au responsable informatique 1er degré, a des responsabilités plus importantes, et/ou assure un rôle de supervision sur un ou plusieurs cadres.

CATEGORIE C3

- Directeur des systèmes d'information: définit et met en œuvre le schéma directeur qui donnera à l'entreprise qui l'emploie les systèmes d'information et de communication conformes à sa stratégie. Il doit agir en véritable entrepreneur, fixer et connaître les prestations de son équipe, organiser et superviser son département, et gérer les ressources humaines, économiques et techniques nécessaires à sa mission.

ANNEXE II

BAREME DE SALAIRES

CLASSES	CATEGORIE	ECHELONS	SALAIRES
I	AE1	1	48 825

AGENTS D'EXECUTION		2	55 800
		3	62 775
	AE2	1	81 375
		2	88 600
		3	95 325
	AE2	1	102 300
2		109275	
3		123 225	
II AGNETS DE MAITRISE	AM1	1	119100
		2	126246
		3	133392
	AM2	1	140538
		2	147684
		3	154830
	AM3	1	161976
		2	169122
		3	178709
III CADRES	C1	1	162 732
		2	171 264
		3	181013
	C2	1	189 304
		2	198 700
		3	208 257
	C3	1	217 999
		2	228 899
		3	239 292
HORS CATEGORIE	HC	1	254313
		2	281716
		3	309119

ANNEXE III AVANTAGES

Article 44 : INDEMNITE DE TRANSPORT

L'indemnité de transport allouée aux travailleurs est fixée comme suit :

- Employé / Ouvrier : 40 000 FCFA/mois
- Agent de maîtrise : 45 000 FCFA/mois
- Cadre : 100 000 FCFA/mois

Article 52 a) : INDEMNITE DE LOGEMENT

L'indemnité de logement est fixée comme suit :

- Employé / Ouvrier : 25 000 FCFA /mois
- Agent de maîtrise : 40 000 FCFA/mois
- Cadre : 90 000 FCFA/mois

- Article 52 d) : PRIME DE SALISURE

Le montant de la prime de salissure est fixé à : 3.000