

S O M M A I R E



| | <u>pages</u> |
|--|--------------|
| TITRE I DISPOSITIONS GENERALES | 1 -3 |
| TITRE II EXERCICE DU DROIT SYNDICAL | 3-7 |
| TITRE III CONTRAT DE TRAVAIL | 7 |
| CHAPITRE I FORMATION | 7-11 |
| CHAPITRE II EXECUTION | 12 |
| Section 1 Dispositions Générales..... | 12-13 |
| Section 2 Salaire | 13-16 |
| Section 3 Primes indemnités et facilités | 16-18 |
| Section 4 Congés | 18-24 |
| CHAPITRE III SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL | 24-28 |
| CHAPITRE IV CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL | 28-32 |
| TITRE IV REGLEMENTATION | 33 |
| CHAPITRE I ORGANISATION DU TRAVAIL | 33 |
| CHAPITRE II DISCIPLINE | 34 |
| CHAPITRE III HYGIENE, SECURITE ET SANTE DU TRAVAIL | 34-35 |
| TITRE V DISPOSITIONS PARTICULIERES | 35-36 |
| TITRE VI DISPOSITIONS FINALES | 36-38 |

CONVENTION D'ENTREPRISE

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La société "**Centre National de Recherche Agronomique**", en abrégé "**CNRA**", société anonyme au capital de 500 000 000 FCFA, dont le siège social est à Abidjan 01 BP1740 immatriculée au Registre du Commerce d'Abidjan sous le n°226791 du 28 mai 1998.

Ici représentée par **Dr SIE Koffi**, Directeur Général.

D'UNE PART,

Les Organisations Syndicales des Travailleurs

Ici représentée par :

Mr **SOSSAH Jonas**, Secrétaire Général du SYNA – CNRA

Mr **ZOHO Drou Gaston**, Secrétaire Général du SYNATRA – CNRA

D'AUTRE PART

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 -OBJET

La présente Convention d'entreprise règle les rapports de travail entre le CNRA et l'ensemble de ses travailleurs et définit, ci-après, les conditions d'emploi ainsi que les droits et obligations des deux parties, conformément aux textes en vigueur en COTE D'IVOIRE en particulier **la loi N° 95-15 du 12 janvier 1995** portant code du travail et ses textes d'application.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention d'entreprise est applicable à l'ensemble du personnel du CNRA

ARTICLE 3 - DURÉE ET PRISE D'EFFET

La présente Convention d'entreprise est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet à compter de sa date de signature.

ARTICLE 4 - ABROGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES STATUTS ANTERIEURS

La présente Convention d'entreprise annule et remplace toute convention collective et tous les statuts existants dans le secteur de la Recherche Agronomique en ce qui concerne le CNRA.

Les contrats individuels de travail intervenant postérieurement à la signature de la présente Convention d'entreprise seront soumis à ses dispositions considérées comme étant des conditions minima d'engagement.

Aucune clause restrictive par rapport à la présente Convention d'entreprise ne pourra être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

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

ARTICLE 5 - AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention d'entreprise ne remet pas en cause les avantages collectifs ou individuels acquis par le personnel à la date d'application de ladite Convention, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou d'usages.

Toutefois, les avantages visés au précédent alinéa seront transformés en éléments du sursalaire et ne pourront, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet par application d'usages, de conventions ou de textes quelconques.

ARTICLE 6 - DENONCIATION DE LA CONVENTION D'ENTREPRISE

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

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

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

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

Si au terme de ces délais aucun accord n'est conclu, les parties conviennent de recourir à l'arbitrage du Ministre chargé du Travail.

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

ARTICLE 7 - RÉVISION

La présente Convention d'entreprise pourra être révisée selon la procédure définie à l'article 6 ci-avant. Cependant, la première révision ne pourra intervenir avant un délai de deux ans.

ARTICLE 8 - ADHÉSIONS ULTÉRIEURES

Tout Syndicat ou Groupement professionnel de travailleurs du secteur de la Recherche Agronomique créé ultérieurement à la conclusion de la présente Convention d'entreprise pourra adhérer à celle-ci en notifiant une demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties contractantes et au Secrétariat du tribunal du Travail d'Abidjan.

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

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

TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE

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

Le CNRA s'engage à ce titre, en vue des décisions à prendre concernant l'embauchage, la conduite, la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement :

- * à ne pas prendre en considération le fait pour un travailleur d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- * à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses, de l'origine sociale ou raciale des travailleurs.

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

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

- * les opinions des autres travailleurs ;
- * leur adhésion ou non à un syndicat.

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

En cas de congédiement d'un salarié, en violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les parties signataires s'engagent à s'employer, au niveau le plus élevé, à obtenir la réintégration du travailleur dans l'entreprise.

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

ARTICLE 10 – ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

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

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

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement le CNRA de leur participation à tous organismes ou Commissions paritaires du travail et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Les travailleurs appelés à participer aux réunions des organismes ou Commissions paritaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer au CNRA, dès que possible, la convocation les désignant.

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

ARTICLE 11 – DELEGUE DU PERSONNEL

Dans chaque station occupant plus de 10 travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat sauf appréciation de l'Inspection du Travail de ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

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

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

Les délais suivants peuvent être imposés :

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

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

Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions de l'article 61 - 7 du code du travail aient été observées.

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

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

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

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

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

- 12 mois de salaire brut lorsqu'il compte de 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 20 mois de salaire brut lorsqu'il compte de 6 à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2 mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 36 mois lorsqu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

ARTICLE 12 - PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES DIRIGEANTS SYNDICAUX

Pendant la période comprise entre la date du dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 61-7 du code du travail.

Toutes ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration jusqu'au moment où il aurait été procédé à de nouvelles élections. Les délégués non réélus continuent à bénéficier pendant dix mois de la protection prévue par l'article 61 - 7 du code du travail.

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

Tout délégué peut sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale soit à l'occasion de sa visite à la direction de son établissement soit à l'occasion des visites de l'Inspecteur du Travail et des lois sociales.

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

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

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

- * les secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints de syndicat de base, des fédérations et des unions départementales et régionales ;
- * les membres du bureau exécutif d'un syndicat ;
- * les membres du comité exécutif des centrales syndicales ;
- * les délégués syndicaux dûment désignés par leurs organisations syndicales ;
- * les membres d'un conseil syndical ou d'un conseil d'administration d' un syndicat.

La liste de ces délégués sera communiquée à l'employeur et à l'inspection du travail.

ARTICLE 13 - PANNEAUX D'AFFICHAGE - DIFFUSION DE LA PRESSE ET DES CIRCULAIRES SYNDICALES

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

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

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

La presse et les circulaires d'information syndicale distribuées doivent avoir préalablement reçu l'agrément de l'organisation (ou des organisations) syndicales intéressées. En dehors de l'entreprise et des heures de travail, la liberté d'opinion et d'action n'est pas limitée par la présente Convention d'entreprise.

ARTICLE 14 - COTISATIONS SYNDICALES

Le recouvrement des cotisations syndicales est autorisé à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement. Il s'effectue, avec l'accord exprès écrit du salarié, par prélèvement à la source.

Ces délais ne sont renouvelables qu'une seule fois.

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

- * 8 jours avant la fin de la période d'essai, lorsqu'elle est de 2 mois ;
- * 15 jours avant la fin de la période d'essai, lorsqu'elle est de 3 mois ;
- * 1 mois avant la fin de la période d'essai, lorsqu'elle est de 6 mois.

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

- * soit, avoir l'accord du travailleur ;
- * soit, dans la négative, lui verser une indemnité compensatrice, fixée comme suit :
 - 8 jours de salaire, lorsque la période d'essai est de 2 mois ;
 - 15 jours de salaire, lorsque la période d'essai est de 3 mois ;
 - 1 mois de salaire, lorsque la période d'essai est de 6 mois.

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

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

Par ailleurs, si les périodes d'essai sont renouvelées pour une période supérieure à un mois, la partie qui prendra l'initiative de la rupture du contrat versera à l'autre partie une allocation correspondant à l'indemnité de préavis de la catégorie du travailleur.

Ou si le travailleur a été déplacé par le fait de l'employeur pour être astreint à une période d'essai, la nature du contrat ouvre droit à une indemnité de préavis correspondant à celui de sa catégorie.

Le travailleur déplacé bénéficiera du remboursement des frais de voyage, aller et retour, de son lieu d'embauche au lieu de travail.

Il pourra être mis fin à la période d'essai, avant terme, dans les cas suivants :

- * démission du travailleur ;
- * faute lourde ;
- * insuffisance professionnelle ;
- * inaptitude physique ou mentale ;
- * faits antérieurs à l'engagement au CNRA qui, s'ils avaient été connus, auraient fait obstacle à la conclusion de l'essai.

La durée de la période d'essai est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du travailleur comme temps de service effectif.

A l'issue de la période d'essai, le travailleur est soit libéré, soit confirmé dans son emploi.

ARTICLE 17- ENGAGEMENT DÉFINITIF

Si le CNRA utilise le travailleur au-delà de la période d'essai, l'engagement est réputé définitif.

Au terme de la période d'essai, s'il est proposé au travailleur un engagement définitif à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il lui sera spécifié, par écrit l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels

et le travailleur devra contresigner cet écrit, s'il accepte les nouvelles conditions qui lui sont proposées. En aucun cas, ces conditions ne sauraient être moins avantageuses que celles stipulées par la période d'essai.

Les travailleurs sont engagés, dans la limite des emplois vacants et selon les besoins du CNRA, pour une durée déterminée ou indéterminée, par un acte d'engagement tenant lieu de contrat de travail qui indique :

- * l'emploi pour lequel le travailleur est engagé ;
- * le lieu d'affectation ;
- * la résidence habituelle du travailleur ;
- * la catégorie professionnelle ;
- * la durée de la période d'essai ;
- * la rémunération brute du travailleur.

ARTICLE 18 - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Conformément aux textes en vigueur en COTE D'IVOIRE, le CNRA a la faculté de pourvoir, par des contrats à durée déterminée, à terme précis ou imprécis, aux emplois correspondant à des travaux limités dans le temps ou à des remplacements dont la durée est précisée dans la décision d'engagement sous réserve qu'elle ne dépasse pas 2 années consécutives,

Lorsque la durée des contrats de travail à durée déterminée à terme précis excède le temps fixé par la décision d'engagement, elle doit être renouvelée, par écrit, en temps utile.

ARTICLE 19 - MODIFICATIONS AUX CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur dans un délai équivalent à la période de préavis, dans la limite minimum de 8 jours.

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

ARTICLE 20 - COLLÈGES PROFESSIONNELS

Les travailleurs du CNRA sont classés dans les trois collèges professionnels ci-après :

- * Ouvriers et employés ;
- * Agents de maîtrise ;
- * Cadres et Cadres supérieurs. ;

Les collèges professionnels visés au précédent alinéa sont subdivisés en catégories, comme suit :

- * Ouvriers et Employés : 7 catégories ;
- * Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés : 5 catégories ;
- * Cadres, Cadres supérieurs, Ingénieurs et Assimilés : 7 catégories ;

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

ARTICLE 21 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création d'emploi, le CNRA est tenu de faire appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise.

Si l'emploi à pourvoir relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi. Si l'essai ne s'avère pas concluant, le travailleur est rétabli dans son précédent emploi, cette mesure ne devant pas être considérée comme une rétrogradation.

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

ARTICLE 22 - MUTATION D'EMPLOI - MUTATION DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, le CNRA pourra affecter momentanément le travailleur à un emploi relevant d'une catégorie professionnelle inférieure. Dans ce cas, son salaire, les avantages acquis et son classement antérieur sont maintenus pendant la période correspondante qui n'excédera pas trois mois.

Lorsqu'il est demandé au travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur a le droit de refuser ce déclassement. En cas de refus et si le contrat est résilié, il est considéré comme rompu du fait du CNRA.

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

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

ARTICLE 23 - CHANGEMENT D'EMPLOI - INTÉRIM D'UN EMPLOI SUPÉRIEUR

Lorsque le travailleur assure provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique, il ne peut prétendre, de ce seul fait, aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

La durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder :

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

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

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

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

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

Lorsqu'un travailleur a assuré plus d'une fois un intérim en raison d'un accident, de la maladie ou du congé du titulaire, il conserve la priorité pour occuper ce poste en cas de vacance et il ne sera plus astreint à la période d'essai stipulée à l'article 13 cité ci-dessus.

ARTICLE 24 - MUTATION DES TRAVAILLEUSES EN ÉTAT DE GROSSESSE

Les travailleuses en état de grossesse mutées, en raison de leur état, à un autre poste conservent le bénéfice de leur salaire pendant toute la durée de leur mutation, même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement.

ARTICLE 25 - MUTATION À LA SUITE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

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

CHAPITRE II - EXECUTION

SECTION 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 26 - EXCLUSIVITE D'EMPLOI

Sauf accord contraire exprès et préalable du CNRA, le travailleur doit, dans les limites de son contrat et conformément aux textes en vigueur en Côte d'Ivoire, consacrer l'exclusivité de son activité professionnelle au CNRA et est tenu d'être présent à son poste de travail et d'assurer lui-même les tâches qui lui sont confiées, aux horaires dont le détail est arrêté au règlement intérieur visé à l'article 80.

ARTICLE 27 - DELEGATION DU SERVICE

Le travailleur chargé d'assurer la marche d'un service répond devant ses supérieurs hiérarchiques de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres donnés. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent du fait de la responsabilité de ses subordonnés.

ARTICLE 28 - EXÉCUTION DES ORDRES INDIVIDUELS ET GÉNÉRAUX

Le travailleur est tenu d'obéir aux ordres individuels ou généraux donnés par les supérieurs hiérarchiques, dans le cadre des textes réglementaires en vigueur, pour l'exécution du service.

ARTICLE 29 - MOBILITÉ DU TRAVAILLEUR

Les travailleurs du CNRA sont appelés à servir partout où le CNRA exerce ses activités.

Tout refus, par un travailleur, de rejoindre son poste d'affectation est passible de sanctions disciplinaires, telles qu'arrêtées à l'article 86 ci-après.

Le travailleur qui est à deux (2) ans de la retraite ne doit pas être affecté de son poste de travail, sauf sur demande exprès dudit travailleur dans le but de s'approcher d'un lieu de son choix.

Tout travailleur peut à tout moment, dans la limite de la disponibilité d'un poste de son rang solliciter une affectation dans toute station ou site du CNRA.

ARTICLE 30 - RECOMMANDATIONS

Il est interdit à tout travailleur en service, sous peine de sanction disciplinaire, de faire figurer, sous quelque forme que ce soit, des recommandations dans les dossiers de candidats à un poste quelconque du CNRA.

Toutefois, les références professionnelles produites avant l'entrée au CNRA ne sont pas considérées comme des recommandations.

ARTICLE 31 - POURBOIRES

Il est interdit aux travailleurs de recevoir, pour des opérations qu'ils exécutent en raison de leurs fonctions, une rémunération quelconque de tiers, sous peine de sanction disciplinaire et sans préjudice de poursuites pénales éventuelles.

ARTICLE 32 - NON CONCURRENCE

Il est interdit aux travailleurs de tout grade d'exercer toute activité lucrative en rapport avec les activités du CNRA, à l'exception d'activités littéraires et artistiques.

Toutefois sur autorisation du CNRA, les travailleurs peuvent répondre à des consultations ou expertises ou donner des enseignements, en rapport avec leur qualification professionnelle.

Lorsque le conjoint exerce, à titre professionnel, une activité privée lucrative en rapport avec l'emploi exercé par le travailleur, déclaration doit en être faite au CNRA pour lui permettre de prendre, le cas échéant, les mesures propres à sauvegarder ses intérêts.

ARTICLE 33 - INCOMPATIBILITÉ

En aucun cas les travailleurs ne peuvent être, pour quelque motif que ce soit, sauf autorisation expresse du CNRA *donnée par écrit*, Administrateurs ou Agents d'une entreprise commerciale quelconque, étant ou pouvant se trouver en relations avec le CNRA, ni entrepreneurs, ni fournisseurs du CNRA, ni employés des entrepreneurs ou fournisseurs du CNRA.

ARTICLE 34 - SECRET

Toute communication de pièces ou de documents de service est formellement interdite aux travailleurs.

Le CNRA prendra toutes dispositions utiles à la préservation du secret des documents de service et fixera notamment les règles de communication desdits documents aux personnes étrangères au service.

La non observation des dispositions du présent article est passible de sanctions disciplinaires telles qu'arrêtées à l'article 84 ci-après.

SECTION 2 - SALAIRE

ARTICLE 35 - DROIT AU SALAIRE

A conditions de travail égales, ainsi que de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut dans les conditions prévues à la présente section.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué et suivant la grille des salaires du CNRA.

Les salaires sont fixés :

soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;

soit au rendement : à la tâche ou aux pièces

Les travailleurs du CNRA sont payés au mois, sous réserve des travailleurs occasionnels visés ci-dessous.

Les travailleurs occasionnels, dits "journaliers", sont rémunérés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine, par un salaire dont le montant inclut une indemnité dite "de précarité", ainsi qu'une allocation compensatrice de l'indemnité de licenciement, conformément aux textes en vigueur.

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

ARTICLE 36- PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

Sous réserve des stipulations de l'article 47 ci-après, aucune avance sur salaire ne sera accordée aux travailleurs, sauf circonstance exceptionnelle que le CNRA se réserve le droit d'apprécier suivant les justificatifs fournis par le travailleur concerné.

Le paiement des salaires a lieu à la fin du mois en cours et, au plus tard, le 08 du mois suivant, pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

Le CNRA est tenu, au moment de la paye, de remettre au travailleur un bulletin de salaire sur lequel est indiqué le salaire, y compris toutes les sommes à percevoir ; les sommes à déduire doivent être mentionnées pour permettre la lecture apparente de la somme nette à percevoir par le travailleur.

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

- * les nom et prénoms du salarié, éventuellement son adresse ;
- * la dénomination et l'adresse du CNRA ;
- * le numéro d'immatriculation du salarié (registre employeur) ;
- * la date de paiement ;
- * la période pour laquelle la paie est effectuée ;
- * le classement du travailleur dans la classification professionnelle ;
- * le montant du salaire en espèces (et en nature s'il y a lieu) ;

- * les primes et indemnités ;
- * les heures supplémentaires ;
- * les différentes retenues ;
- * le total de la rémunération nette à percevoir ;
- * le numéro sous lequel les cotisations prélevées sur le salaire sont versées aux organismes sociaux de la Côte d'Ivoire (CNPS, CGRAE) ;
- * le numéro de nomenclature de l'activité économique du CNRA à la Centrale des Bilans et Données Financières.

Au cas où le CNRA ne délivrerait pas de bulletin de salaire, les réclamations du salarié concerné relatives au salaire seront satisfaites compte tenu de l'emploi occupé.

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

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

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

ARTICLE 37 - AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

Toute augmentation des salaires décidée par le Gouvernement pour le secteur privé doit être appliquée aux travailleurs du CNRA.

ARTICLE 38 - MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

- * 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41ème à la 48ème heure
- * 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48ème heure
- * 75 % de majoration pour les heures effectuées de nuit
- * 75 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés
- * 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

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

Est nulle, en ce qui concerne les ouvriers, employés et agents de maîtrise, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

Le CNRA est tenu, lorsqu'il autorise expressément et obtient l'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, d'informer le personnel suffisamment tôt avant l'exécution des heures considérées.

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

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

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

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

Il est convenu que sont considérées comme heures de nuit, au sens de la présente Convention d'entreprise, les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures.

Les stipulations du présent article ne sont pas applicables aux travailleurs de la catégorie des cadres et des cadres supérieurs.

SECTION 3 - PRIMES, INDEMNITÉS ET FACILITES

ARTICLE 39 - PRIME DE FIN D'ANNÉE

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

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

Sous réserve des stipulations prévues à l'article 5, alinéa 2 ci- avant, les présentes dispositions ne peuvent être la cause de réduction des primes de fin d'année, gratifications individuelles ou collectives acquises antérieurement à la date d'application de la présente Convention d'entreprise, étant entendu que l'allocation prévue au premier alinéa du présent article ne saurait s'ajouter à ces avantages acquis.

ARTICLE 40 - PRIME DE PANIER

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

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

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

ARTICLE 41 - PRIME DE RENDEMENT

Il peut être alloué aux travailleurs du CNRA une prime annuelle ou mensuelle appelée "prime de rendement", destinée à récompenser les plus méritants des travailleurs.

Le montant de la prime est proportionnel au rendement du travailleur, et est calculé sur la base du traitement de base mensuel affecté d'un coefficient de rendement arrêté en fonction de critères définis par le CNRA.

ARTICLE 42 - PRIME D'ANCIENNETÉ

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

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

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 par le CNRA, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

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

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

- * absences pour raisons personnelles dans la limite d'un mois
- * absences pour congés payés ;
- * absences exceptionnelles dans la limite de 10 jours par an, conformément aux textes en vigueur en Côte d'Ivoire ;
- * absences pour maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévue par les textes en vigueur en Côte d'Ivoire ;
- * absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail dûment établis, quelle qu'en soit la durée ;
- * absences pour obligations militaires ;
- * absences pour congés de maternité des femmes salariées ;
- * absences pour stages professionnels organisés par le CNRA.

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

Le montant en est fixé à :

- * 2 % du salaire catégoriel après 2 années d'ancienneté
- * 1 % du salaire catégoriel par année de service supplémentaire jusqu'à la 25^e année incluse.

ARTICLE 43 - INDEMNITÉ DE TRANSPORT

Une indemnité mensuelle contributive de transport est allouée aux travailleurs dont le montant minimum et les conditions d'attribution sont fixés par les textes en vigueur.

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

ARTICLE 44 - PRIME DE SALISSURE

Lorsque le CNRA utilise des travailleurs à des travaux salissants tels que définis par les textes en vigueur en Côte d'Ivoire, une prime de salissure leur sera versée mensuellement. Son montant mensuel est égal à 13 fois le SMIG horaire.

ARTICLE 45 - PRIME DE TENUE DE TRAVAIL

Dans les emplois entraînant pour le travailleur des frais exceptionnels de vêtements ou pour lesquels une protection supplémentaire est nécessaire, le CNRA fournira les vêtements assurant une protection complète de ceux du travailleur.

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

ARTICLE 46 - PRIME D'OUTILLAGE

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

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

ARTICLE 47 - PRÊTS

A la demande du travailleur, des prêts exceptionnels pourront lui être consentis par le CNRA qui en fixera les conditions et les modalités d'attribution au cas par cas.

En outre, le CNRA pourra consentir à ses travailleurs, un prêt spécial, dit "prêt scolaire", pour frais de scolarité, remboursable et non productif d'intérêts, dans la mesure de ses disponibilités financières et suivant les modalités qui sont fixées par lui.

SECTION 4 - CONGÉS

ARTICLE 48 - DROIT DE JOUISSANCE DU CONGÉ

Le droit au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.

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

- * les permissions exceptionnelles prévues à l'article 62 de la présente Convention d'entreprise ;
- * les absences pour accidents du travail ;
- * les maladies professionnelles ;

- * les maladies dûment constatées dans la limite de suspension du contrat prévue à l'article 66 de la présente Convention d'entreprise ;
- * le repos des femmes en couches ;
- * les absences pour activités syndicales prévues à l'article 10 de la présente Convention d'entreprise ;
- * les périodes militaires obligatoires ;
- * la cessation provisoire d'activité du CNRA.

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

ARTICLE 49 - DURÉE DU CONGÉ

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

Cette durée est augmentée par an de :

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 50 - OBLIGATION DE PRENDRE LE CONGÉ

Sous réserve des stipulations prévues à l'article 51 ci-après, le travailleur est tenu de prendre son congé à la date prévue, sans pouvoir reporter celle-ci.

Tout congé non pris à la date indiquée, après un délai d'une année, ne pourra être reporté et sera définitivement perdu, sans la moindre compensation.

ARTICLE 51 - ORGANISATION DU CONGÉ

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre le CNRA et le travailleur concerné, en tenant compte des impératifs de l'entreprise et des désirs du travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être ni anticipée ni retardée d'une période supérieure à 3 mois, sauf accord exprès des parties et, à défaut, autorisation exceptionnelle et individuelle de l'Inspecteur du Travail.

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

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage du CNRA.

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

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses. Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé payé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il pourra bénéficier, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

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

ARTICLE 52 - ALLOCATION DE CONGÉ

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

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

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

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

- * diviser cette moyenne mensuelle par 30 pour obtenir le salaire moyen journalier ;
- * multiplier le salaire moyen journalier par le nombre de jour calendaire du congé dont le travailleur bénéficie.

En ce qui concerne les jours de congé supplémentaires accordés, conformément à l'article 49 ci-dessus, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases.

ARTICLE 53 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉ

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra une indemnité calculée sur la base des droits acquis dans les conditions fixées par les textes en vigueur en Côte d'Ivoire.

ARTICLE 54 - VOYAGES ET TRANSPORTS

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

Les conditions relatives aux classes de passage, poids des bagages, voyage des familles sont fixées comme suit :

1) Classes de passage

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

| Catégories d'emploi | Route | Chemin de fer |
|---|----------------------------|--------------------------|
| Ouvriers et employés Agent de maîtrise Techniciens et assimilés | Prix du titre de transport | "2 ^{ème} classe |
| Cadres, Ingénieurs et assimilés | Prix du titre de transport | 1 ^{ère} classe |

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

2) Poids des bagages :

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

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

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

Le transport des bagages assuré gratuitement par le CNRA, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux, au choix du CNRA.

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

ARTICLE 55 - DROITS À LA CESSATION DU TRAVAIL

Le travailleur qui a cessé son service, suite à une démission, à un départ à la retraite, à une maladie ou un cas de force majeure dûment constaté, peut faire valoir auprès du CNRA ses

droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum de deux ans, à compter du jour de la cessation du travail. Il est toutefois tenu de mentionner dans la demande qu'il formulera à cette fin les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services, en précisant la durée de ceux-ci.

Le CNRA doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport. Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande du CNRA qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage, dans la limite des droits acquis, en la matière, chez eux, par le travailleur.

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

ARTICLE 56 – DÉPLACEMENT DONNANT DROIT A INDEMNITÉ

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées à l'article 57 ci-après. Cette indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

Le droit aux indemnités de repas est acquis lorsque les nécessités du service ne permettent pas au travailleur de prendre, à son lieu habituel d'emploi, son petit déjeuner avant 7 heures, son déjeuner au plus tard à 13 heures 30 minutes et son dîner au plus tard à 19 heures 30 minutes.

En cas de déplacement temporaire prolongé au-delà de 6 mois, le travailleur, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

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

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

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

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

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

ARTICLE 57 - MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

Le travailleur déplacé dans les conditions prévues à l'article 56 ci-dessus perçoit, en plus de son salaire du mois correspondant, au minimum une indemnité de déplacement calculée sur les bases suivantes :

- * 4 fois le salaire minimum horaire de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;

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

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

Toutefois, le Directeur Général pourra fixer par note de service une autre base de paiement des frais de déplacement dans la mesure où elle est plus favorable au travailleur.

ARTICLE 58 - LOGEMENT

Le CNRA verse à tous ses travailleurs permanents, une indemnité contributive de logement dont le montant est fixé par rapport aux catégories professionnelles.

Si le CNRA fournit au travailleur un logement, une retenue de la valeur locative de ce logement sera effectuée sur son indemnité de logement.

La consistance du logement fourni par le CNRA doit répondre aux besoins du travailleur, compte tenu des usages et des disponibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les catégories professionnelles intéressées.

Les modalités d'occupation et d'entretien des logements du CNRA sont fixées par un contrat de location.

ARTICLE 59 - DESTINATION DES LOGEMENTS

Sous peine de déplacement d'office, il est interdit aux travailleurs de permettre l'exercice d'un commerce, de quelque nature que ce soit, dans les logements mis à leur disposition.

Le CNRA aidera les travailleurs à ouvrir des foyers ou des économats dans les stations ou sites.

ARTICLE 60 - ÉVACUATION DU LOGEMENT FOURNI PAR LE CNRA

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

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

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

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

CHAPITRE III - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 61 - CHÔMAGE TECHNIQUE

Le CNRA peut, par suite d'une diminution d'activités ou de tout autre événement, procéder à un arrêt de travail après avoir informé les délégués du personnel et l'inspecteur du Travail compétent.

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

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

ARTICLE 62- PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Le travailleur comptant au moins 6 mois de présence au sein du CNRA et touché par les événements familiaux dûment justifiés et énumérés ci-après bénéficie, dans la limite de 15 jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, d'une permission exceptionnelle, pour les cas suivants se rapportant à la famille légale :

| | |
|---|---------------------|
| * mariage du travailleur : | 5 jours ouvrables ; |
| * mariage d'un de ses enfants, d'un frère, d'une sœur : | 2 jours ouvrables ; |
| * décès du conjoint : | 7 jours ouvrables ; |
| * décès d'un enfant, du père, de la mère du travailleur : | 6 jours ouvrables ; |
| * décès d'un frère ou d'une sœur : | 2 jours ouvrables ; |
| * décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : | 2 jours ouvrables ; |
| * naissance d'un enfant : | 2 jours ouvrables ; |
| * baptême d'un enfant : | 1 jour ouvrable ; |
| * déménagement : | 1 jour ouvrable ; |

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation préalable du CNRA, soit par écrit, soit en présence d'un délégué du personnel. En cas de force majeure rendant impossible l'autorisation préalable du CNRA, la présentation des pièces justifiant l'absence doit s'effectuer dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent l'événement.

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

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

ARTICLE 63 - ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur - tels qu'incendie ou inondation de l'habitation,

déguerpissement, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant à sa charge n'entraînent pas la rupture du contrat de travail mais simplement sa suspension sans solde pourvu que le CNRA ait été informée au plus tard dans les 4 jours francs et que la durée de cette absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

ARTICLE 64 - MISE EN DISPONIBILITÉ

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

Cette absence exceptionnelle ne sera accordée par le CNRA que dans les cas particuliers ci-après :

- * pour allaitement, à l'issue d'un congé de maternité ; Durée maximum 15 mois
- * pour assistance à un enfant physiquement diminué ; 5 ans renouvelable 1 seule fois.
- * pour l'exercice d'un mandat parlementaire ; Durée du mandat
- * pour l'exercice d'un mandat syndical permanent. Durée du mandat
- * pour convenance personnelle 1 an renouvelable 1 seule fois.

La mise en disponibilité suspend le contrat de travail et ne le rompt pas, elle n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté. Dans tous les cas, sauf accord écrit du CNRA, la mise en disponibilité ne peut excéder une période de 5 ans, renouvelable une seule fois.

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

ARTICLE 65 - ABSENCES POUR MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

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

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

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

Au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé en présence d'un délégué du personnel du caractère provisoire de son emploi.

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical du CNRA dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autre formalité à accomplir. Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avvertir le CNRA du motif de son absence dans un délai de 3 jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

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

Le travailleur gravement malade, qui ne peut se déplacer, avisera le CNRA de cette impossibilité par l'entremise des délégués du personnel. Le CNRA sera alors tenue de lui envoyer un infirmier et éventuellement un médecin. En cas de nécessité, il effectuera ou prendra en charge le transport du travailleur malade jusqu'au poste médical le plus proche.

ARTICLE 66 - INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

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

| <u>Ancienneté dans la société</u> | <u>Ouvriers et Employés</u> | <u>Agents de maîtrise, Techniciens et assimilés Cadres, Ingénieurs et assimilés</u> |
|-----------------------------------|---|--|
| avant 12 mois | 1 mois de salaire entier plus ½ mois de salaire le mois suivant | plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis, plus 1/2 salaire pendant 3 mois |
| de 12 mois à 5 ans | 2 mois de salaire entier, plus ½ mois de salaire pendant 3 mois | plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 4 mois |
| de 5 ans à 10 ans | 3 mois de salaire entier plus ½ mois de salaire pendant 4 mois | plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 4 mois |
| au-delà de 10 ans | 3 mois de salaire entier plus ½ mois de salaire pendant 5 mois | plus 1/4 mois de salaire par 2 années de présence au-delà de la 5 ^o année |

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

ARTICLE 67 - ALLOCATION DE MATERNITÉ

Pendant la période de suspension du contrat de travail, pour congé de maternité, la femme salariée percevra une allocation de maternité à la charge de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

ARTICLE 68 - ACCIDENT DU TRAVAIL

Le contrat du travailleur accidenté pendant l'exercice de ses activités professionnelles est suspendu jusqu'à consolidation de sa blessure. Au cas où, après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus capable de reprendre son service et de l'assurer dans des conditions normales, le CNRA cherchera avec les délégués du personnel de la société la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, et défalcation faite de la somme qui

lui est due par la CNPS en vertu de la réglementation sur les accidents de travail pour cette même période.

ARTICLE 69 - OBLIGATIONS MILITAIRES

Le travailleur ayant quitté la société pour effectuer le service militaire obligatoire reprend son emploi de plein droit à l'expiration du temps passé sous les drapeaux.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire ou non reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ sous les drapeaux, doit en avertir le CNRA par lettre recommandée avec accusé de réception.

A l'occasion du service militaire et des périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles le travailleur est astreint, le CNRA est tenu de lui verser, avant son départ, une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu dans la limite de l'indemnité compensatrice de préavis dont la durée est déterminée à l'article 71 ci-dessous.

CHAPITRE IV - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 70 - NOTIFICATION DE LA DÉCISION DE RUPTURE

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

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

Le présent article s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

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

Lorsque le CNRA décidera des mesures contraires aux dispositions de la présente Convention d'entreprise et en cas de refus du travailleur de se soumettre à ces mesures, la rupture qui pourrait intervenir sera imputable au CNRA. Dans ce cas, le travailleur bénéficiera de tous ses droits, à savoir :

- * les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés ;
- * l'indemnité de licenciement ;
- * la gratification au prorata du temps passé.

Au cas où le CNRA refuserait de payer au travailleur tous les droits ci-dessus énumérés, l'une ou l'autre des parties pourrait faire appel à l'inspecteur du Travail du ressort ; celui-ci donne son avis. S'il indique qu'effectivement le CNRA a pris à l'égard du travailleur des mesures contraires à la présente Convention d'entreprise, les parties peuvent se concilier en vue de maintenir le contrat du travail. Sinon, l'inspecteur du Travail constate la rupture de ce contrat à la charge du CNRA avec règlement immédiat des droits du travailleur, y compris le salaire correspondant aux journées perdues jusqu'à la décision de l'inspecteur du Travail.

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

ARTICLE 71 - PRÉAVIS

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

| Catégories | Ancienneté requise au CNRA | Durée du préavis |
|---|---|--|
| Les travailleurs payés au mois et classés dans les 7 premières catégories | <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à 6 ans - de 6 ans à 11 ans - de 11 ans à 16 ans - au-delà de 16 ans | <ul style="list-style-type: none"> - 1 mois - 2 mois - 3 mois - 4 mois |
| Les travailleurs classés au delà des 7 ^e premières catégories | <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à 16 ans - au-delà de 16 ans | <ul style="list-style-type: none"> - 3 mois - 4 mois |
| Travailleurs frappés d'une incapacité permanente estimée à plus de 40 % | <ul style="list-style-type: none"> - après 6 mois | 2 fois le délai normal du préavis |

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

Durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, soit chaque jour pendant 3 heures, soit 2 jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi. La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire du CNRA est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré du CNRA, un jour au gré du travailleur. Le travailleur qui ne désirerait pas utiliser tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi doit en informer le CNRA en présence des délégués du personnel. Les périodes ainsi déterminées seront groupées à la fin de la période de préavis et payées.

Le travailleur qui ne bénéficie pas de ces heures de liberté du fait du CNRA est en droit de réclamer l'indemnité compensatrice de préavis à laquelle il a droit, conformément à l'article 72 ci-après. Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock, dont le contrat est résilié, doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

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

ARTICLE 72 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Chacune des parties qui n'aura pas respecté le délai de préavis aura l'obligation de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

En cas de licenciement et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles au CNRA, quitter son emploi avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Le CNRA est alors tenue de régler, dans les meilleurs délais, tous les droits du travailleur afin de faciliter son départ définitif de la société.

ARTICLE 73 - AGGRAVATION DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PREAVIS

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

ARTICLE 74 - RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE

Si, à l'expiration du délai prévu à l'article 65 ci-dessus, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, le CNRA peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

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

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

ARTICLE 75 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement par le CNRA, le travailleur qui a accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé telle que fixée par les textes en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans l'entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.

Le salaire global s'entend de toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- * 30%, pour les 5 premières années ;
- * 35% pour la période allant de la 6^{ème} à la 10^{ème} année incluse ;
- * 40% pour la période s'étendant au-delà de la 10^{ème} année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de licenciement n'est pas due :

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

ARTICLE 76 - LICENCIEMENTS COLLECTIFS

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

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

- a) soumettre le licenciement envisagé à l'autorisation de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui fera connaître sa décision dans un délai de 15 jours suivant la réception de la demande.
- b) Consulter les délégués du personnel pour avis dans un délai minimum de 8 jours avant notification du préavis de licenciement .
- c) Communiquer la liste des travailleurs licenciés à l'inspection du travail de ressort.
- d) La non observation de cette procédure rend nulle la décision de licenciement collectif et les travailleurs licenciés doivent être réintégrés dans leur emploi avec paiement de leur salaire pendant la période de la suspension du contrat.
- e) Lorsque le licenciement collectif est opéré dans la forme par la présente convention, les travailleurs licenciés bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans les conditions prévues par la présente convention.

ARTICLE 77 - PRIME DE DÉPART À LA RETRAITE

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite "*de fin de carrière*" sera versée au travailleur par le CNRA. Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Le montant total de cette indemnité ne peut excéder 25 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti calculé sur une base annuelle de 2 080 heures.

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

ARTICLE 78 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

LE CNRA doit remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise, un certificat de travail contenant exclusivement :

- * la dénomination et l'adresse du CNRA ;
- * la date d'entrée dans l'entreprise ;
- * la date de sortie de l'entreprise ;

- * la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi prévues par les textes en vigueur et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

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

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

Le certificat de travail doit être remis au travailleur, ainsi que copie adressée à l'inspecteur du Travail compétent, dès la cessation du travail au moment du règlement de la dernière paye et de ses droits et indemnités. Il appartient au CNRA de faire la preuve de cette remise.

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

ARTICLE 79 - DÉCÈS DU TRAVAILLEUR

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

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

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

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

- * de la 1^{ère} à la 5^{ème} année de présence, 4 fois le salaire minimum hiérarchisé garanti de la catégorie du travailleur, calculé sur la base mensuelle ; .
- * de 5 ans à 10 ans de présence, 6 fois le salaire minimum hiérarchisé garanti de la catégorie du travailleur calculé sur la base mensuelle ;
- * au-delà de 10 ans, 7 fois ce salaire.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait du CNRA, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants-droit en forment la demande dans la limite maximale de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

TITRE IV RÉGLEMENTATION

CHAPITRE 1 - ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 80 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les travailleurs du CNRA sont soumis, en ce qui concerne la durée du travail, les horaires de travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés, aux textes en vigueur.

La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures par semaine pour l'ensemble du personnel.

ARTICLE 81 - RÉCUPÉRATION - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

ARTICLE 82 - INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

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

Le travailleur qui, sur l'ordre du CNRA, 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 83 - TRAVAIL DES FEMMES

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

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

CHAPITRE II - DISCIPLINE

ARTICLE 84 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux travailleurs sont les suivantes :

- * l'avertissement oral en présence d'au moins un délégué ;
- * l'avertissement écrit ;
- * la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 1 à 3 jours ;
- * la mise à pied temporaire sans salaire, d'une durée de 4 à 8 jours ;
- * le licenciement.

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

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

ARTICLE 85 - PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

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

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

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

CHAPITRE III – HYGIÈNE, SECURITÉ ET SANTE AU TRAVAIL

ARTICLE 86 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties signataires de la présente Convention d'entreprise s'en rapportent à la réglementation en vigueur en la matière en Côte d'Ivoire.

ARTICLE 87 - ORGANISATION MÉDICALE ET SANITAIRE

Le CNRA doit assurer un service médical et sanitaire à ses travailleurs, conformément aux textes en vigueur, qui déterminent les modalités d'exécution de cette obligation.

Le CNRA s'attachera en accord avec les travailleurs et selon ses disponibilités financières à créer un système mutualiste de couverture médicale interne dont les conditions seront fixées d'accord parties.

ARTICLE 88 – HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous contrôle du médecin d'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

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

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

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

Le montant de cette allocation est fixé à :

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

* 3 fois le taux horaire du salaire de base de la quatrième catégorie des ouvriers par journée d'hospitalisation pour les autres travailleurs.

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

TITRE V DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE 89 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions ne s'appliquent qu'aux salariés anciennement fonctionnaires recrutés avant l'année 2001 et ne cotisant pas à la CNPS.

ARTICLE 90 – ALLOCATION DE MATERNITE

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les femmes salariées anciennement fonctionnaires percevront une allocation de maternité à la charge du CNRA.

ARTICLE 91 – ALLOCATIONS FAMILIALES

Des allocations familiales à la charge du CNRA sont versées aux salariées anciennement fonctionnaires suivant les dispositions appliquées à la Fonction Publique.

ARTICLE 92 – ACCIDENT DE TRAVAIL

En cas d'accident de travail et durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, les travailleurs accidentés anciennement fonctionnaires ne cotisant pas à la CNPS, en état d'incapacité temporaire, perçoivent une allocation à la charge du CNRA calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises pour cette même période.

ARTICLE 93 – DEPART A LA RETRAITE

Pour les travailleurs concernés par les présentes dispositions, le départ à la retraite est fixé à 30 années accomplies de services effectifs ou à la limite d'âge exigée pour la liquidation de la pension par la CGRAE où ils auront cotisé.

Le régime des limites d'âge fixe la retraite à :

* 55 ans pour les travailleurs des catégories D, C, B et des grades A1, A2 et A3 ;

- * 60 ans pour les travailleurs des grades A4, A5, A6 et A7.

Les chercheurs de rang senior (équivalent à maître et directeur de recherche) ayant atteint la limite d'âge des 60 ans peuvent bénéficier d'une prorogation d'un an renouvelable une seule fois à condition qu'ils soient en attente d'un résultat scientifique jugé important et imminent par l'employeur.

TITRE VI DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 94 - STAGE - FORMATION - RECYCLAGE

Les travailleurs du CNRA peuvent bénéficier de stage de formation professionnelle, de perfectionnement et de recyclage, dans les conditions et suivant les modalités prévues par les textes et conventions en vigueur.

Le CNRA doit prendre toutes les mesures appropriées pour assurer la formation professionnelle aussi bien individuelle que collective des travailleurs en service.

En cas de rupture sans motif légitime du contrat de travail à l'instigation du travailleur, avant deux années postérieurement à la formation, au perfectionnement ou à la reconversion, le CNRA est en droit d'obtenir réparation du préjudice qu'il aura subi ; le travailleur pourra notamment être tenu au remboursement de tout ou partie du coût de la formation.

ARTICLE 95 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le Règlement Intérieur, conformément aux dispositions du Code du Travail en vigueur, fixera les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche du CNRA.

ARTICLE 96 - RÈGLEMENT DES LITIGES

Les différends individuels et collectifs qui pourraient naître entre le CNRA et ses travailleurs à l'occasion de l'application de la présente Convention d'entreprise seront soumis à la procédure instituée par le Code du Travail en vigueur.

ARTICLE 97 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION & DE CONCILIATION

Il est institué pour les parties signataires de la présente convention collective ou qui y adhèreraient ultérieurement 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, de ses annexes et additifs.

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

La composition de la commission est la suivante :

- * trois membres titulaires et 3 suppléants de chaque organisation syndicale de travailleur signataire ;
- * un nombre égal de membres employeurs titulaires et suppléants désignés par le CNRA.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées et par le CNRA, à l'Inspecteur du Travail et des lois Sociales du ressort ou à son représentant légal.

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

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

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal de Travail à la diligence de l'Autorité qui a réuni la commission.

Fait à Abidjan, le

Pour le CNRA
Le Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales des Travailleurs
Le Secrétaire Général du SYNA-CNRA

Dr SIE Koffi

Mr SOSSAH Jonas

Le Secrétaire Général du SYNATRA-CNRA

Mr ZOHO Drou Gaston