

REGLEMENT INTERIEUR DU CNRA



SEPTEMBRE 2003

REGLEMENT INTERIEUR

=====

ARTICLE 1 : Objet

Le présent Règlement Intérieur (RI) fixe obligatoirement les règles relatives :

- à l'organisation technique du travail ;
- à la discipline ;
- aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité du travail au CNRA, conformément au décret n°96-197 du 7 mars 1996 relatif au règlement intérieur.

ARTICLE 2 : Champ d'application

Le présent Règlement Intérieur s'applique à tout le personnel salarié permanent ou non permanent et stagiaire de quelque catégorie professionnelle que ce soit.

Chacun d'eux est tenu de se conformer à ses prescriptions.

ARTICLE 3 : Formalités d'embauche

Nul n'est embauché s'il n'a rempli une fiche de renseignements contenant ses noms et prénoms, date et lieu de naissance, situation de famille, adresse de la personne à prévenir en cas d'accident, ainsi que tous renseignements concernant les antécédants scolaires et professionnels.

Les candidats doivent en outre présenter :

- un extrait de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;
- un extrait de casier judiciaire ayant moins de 3 mois ;
- Un certificat de nationalité pour les nationaux et une pièce en tenant lieu pour les non-nationaux ;
- Les certificats et attestations délivrés par les anciens employeurs ;
- La photocopie légalisée des diplômes ou attestations exigés par le CNRA ;
- L'acte de mariage le cas échéant ;
- Trois (3) photos d'identité ;
- Les actes de naissance des enfants à charge.

La fourniture de documents falsifiés dans le but d'induire en erreur les responsables du CNRA constitue, à tout moment, une cause de rupture de contrat.

ARTICLE 4 : Période d'essai

Sauf convention particulière, tout engagement est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à :

- Huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- Un (1) mois pour les ouvriers, employés et manœuvres payés au mois ;
- Deux (2) mois pour les agents de maîtrise ;
- Trois (3) mois pour les cadres ;
- Six (6) mois pour les cadres supérieurs.

Pendant ces périodes, qui ne sont renouvelables qu'une seule fois, les parties ont la faculté réciproque de se séparer sans préavis ni indemnité.

L'essai est consacré par écrit précisant toutes les conditions de l'engagement.

ARTICLE 5 : Engagement définitif

Si l'essai est concluant, le travailleur reçoit une lettre le confirmant dans l'emploi. Dans le cas contraire, il lui est notifié au moins 8 jours avant la fin, que l'essai n'est pas concluant.

ARTICLE 6 : Personnel journalier ou sous contrat à durée déterminée

Pour certaines activités à caractère saisonnier ou intermittent, le CNRA recrute du personnel journalier ou sous contrat à durée déterminée.

Le CNRA apprécie la nécessité de soumettre ce type de personnel aux conditions de recrutement indiquées aux articles 3, 4 et 5 précédents du Règlement Intérieur.

ARTICLE 7 : Durée du travail

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

Les horaires de travail sont fixés par note de service affichée par chaque unité opérationnelle sous le contrôle des Directeurs Régionaux et du Directeur des Ressources Humaines en tenant compte des spécificités de leurs activités.

Les heures supplémentaires qui peuvent être effectuées, si les nécessités de service l'exigent, sont rémunérées selon les dispositions légales.

ARTICLE 8 : Missions

Des indemnités journalières de mission, dont les conditions et les montants sont fixés par note de service du Directeur Général du CNRA, sont allouées au personnel faisant l'objet du présent Règlement Intérieur, pour les déplacements temporaires motivés par des raisons de service et imposant des frais de nourriture et de logement en dehors du lieu de résidence habituelle.

ARTICLE 9 : Véhicules de service

Les agents autorisés à prendre place à bord des véhicules du CNRA sont tenus de se conformer à toutes les instructions qui seront communiquées à cet effet par note de service et de respecter en général toutes les consignes de sécurité.

Il est interdit aux agents d'utiliser les véhicules de service à des fins autres que celles du service.

Il est interdit aux chauffeurs de céder le volant à une autre personne et d'admettre à bord des véhicules plus de personnes qu'il n'y a de places autorisées.

ARTICLE 10 : Logement

Le CNRA met, pour leur logement, des maisons en location à la disposition des travailleurs dans les limites de ses disponibilités.

Ces maisons sont à usage exclusif d'habitation. Il est par conséquent interdit d'en faire un usage commercial ou de sous-location à un tiers.

En outre, toute modification de ces bâtiments par les occupants doit faire l'objet d'un accord écrit préalable du Directeur Général du CNRA ou de son représentant.

ARTICLE 11 : Fixation des salaires

En fonction de la qualification et de l'emploi occupé, une grille des salaires fixe la rémunération du salarié au CNRA.

ARTICLE 12 : Modalités de la paie

Les salaires sont payés chaque mois au plus tard le 8 du mois suivant. A chaque paie il est remis un bulletin comportant les mentions prescrites par la réglementation en vigueur.

Pour les travailleurs occasionnels, un état est produit à chaque paie comportant le nombre de jours travaillés, le salaire journalier, les retenues éventuelles et le net à payer ainsi qu'une colonne émargement.

Les travailleurs absents le jour de la paie et, dont le salaire est payé à la caisse peuvent retirer leur salaire aux heures normales de son ouverture. Ils peuvent donner procuration écrite à une autre personne à cet effet, exceptionnellement en cas de maladie ou d'éloignement.

Le personnel est prié de présenter toute réclamation contre le calcul des salaires tel qu'il est indiqué sur le bulletin ou l'état de paie dans les 5 jours qui suivent sa réception.

ARTICLE 13 : Congés payés

Le droit au congé, acquis après une période d'une année, n'entraîne pas ipso facto le départ du travailleur en congé.

L'ordre des départs en congé est fixé par le Directeur ou le Chef du Service auquel sont rattachés les travailleurs en fonction de la nécessité de la bonne marche du service.

Toutefois, le congé de chacun des travailleurs ne peut être retardé ou anticipé de plus de trois (3) mois par rapport à la date où le droit au congé est normalement acquis. Les rappels des travailleurs pour raison de service devront être notifiés par écrit.

ARTICLE 14 : 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 accorde 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 sont pas rémunérés.

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

ARTILCE 15 : Retards et absences

Les travailleurs sont tenus d'arriver à l'heure au travail.

Les retardataires doivent se présenter, à leur arrivée, à leur supérieur hiérarchique pour faire connaître le motif de leur retard.

Les travailleurs empêchés de se présenter à leur travail doivent immédiatement faire prévenir leur supérieur hiérarchique, en précisant le motif de l'empêchement. Les retards et absences injustifiés font l'objet de sanctions.

En cas d'absence pour maladie, le travailleur ne peut refuser de se soumettre au contrôle du médecin du CNRA.

ARTICLE 16 : Obligations du personnel et interdictions

Le travailleur est tenu de se conformer strictement aux ordres de service, prescriptions et consignes qui seront portés à sa connaissance par voie de note de service affichée.

Le travailleur doit conserver une tenue correcte et décente.

Dans son activité professionnelle, le travailleur doit suivre scrupuleusement les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, et apporter à l'exécution de son travail tout le soin désirable ; il doit consacrer son activité exclusivement à l'exercice des fonctions qui lui sont confiées par le CNRA.

Le travailleur est tenu au secret professionnel.

Pour le maintien du bon ordre, il est interdit :

- d'introduire et de recevoir dans les lieux de travail du CNRA, des personnes étrangères à l'entreprise dont la présence n'est pas utile à son fonctionnement et sans autorisation du supérieur hiérarchique ;
- de consacrer son temps de travail à des occupations étrangères au service ;
- de distribuer dans le CNRA des tracts, brochures, prospectus, etc..., de faire circuler des listes de souscription ou pétition, d'organiser des quêtes, sans l'autorisation du supérieur hiérarchique ;
- de vendre ou acheter sur les lieux et pendant les heures de travail des marchandises et articles étrangers au CNRA ;
- d'utiliser pour son usage personnel ou de sortir des locaux, les objets ou documents appartenant au CNRA, sauf autorisation écrite des services compétents ;
- d'utiliser, sans en avoir reçu l'ordre, des machines ou engins qui ne lui sont pas normalement attribués ou dans un but différent de celui pour lequel ils lui ont été confiés ;
- d'exercer toute pression sur le personnel pour faire obstacle à la liberté du travail ou à la liberté syndicale, politique ou religieuse ;
- de faire, de laisser faire ou de susciter tout acte de nature à troubler la bonne harmonie du personnel ;
- de causer du désordre d'une façon quelconque.

D'une manière générale, les travailleurs sont tenus de se conformer aux instructions de la Direction diffusée par note de service concernant l'ordre, la discipline et la sécurité qui sont inhérents au bon fonctionnement des activités du CNRA.

ARTICLE 17 : Sanctions

Dans le cas où le travailleur contreviendrait aux dispositions du présent Règlement Intérieur et se rendrait coupable d'une faute professionnelle, le CNRA se réserve le droit de prendre, en fonction de la gravité de la faute, une des sanctions prévues par les textes régissant le personnel :

- l'avertissement oral en présence d'un délégué au moins ;
- l'avertissement écrit ;
- la mise à pied de un à 3 jours ;
- la mise à pied de 4 à 8 jours ;
- le licenciement.

Le licenciement, sans préavis ni indemnité, peut être prononcé notamment dans les cas suivants :

- refus d'accomplir le travail commandé, d'obéir à des ordres donnés par le supérieur hiérarchique dans le cadre des fonctions normales ;
- incitation des autres membres du personnel à la désobéissance;
- fraude, vol ou abus de confiance ;
- état d'ébriété caractérisé ;
- vol au préjudice des autres travailleurs ;
- insulte, menace ou voies de faits ;
- rixe dans l'établissement ;
- détournement d'objets ou détérioration volontaire de matériel appartenant au CNRA ;
- prolongation injustifiée des congés payés, sauf cas de force majeure ;
- infraction aux règlements concernant la sécurité du personnel.

Le travailleur commettant, dans un délai de 3 ou 8 mois selon le cas, une faute de même nature que celle ayant entraîné une mise à pied temporaire peut être licencié.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative. L'employeur se réserve le droit d'apprécier la gravité de toute faute commise et des sanctions à appliquer sous le contrôle éventuel des services administratifs ou des juridictions compétentes, notamment en cas de faute lourde justiciable du licenciement sans préavis ni indemnité.

Ces sanctions sont prises par la Direction Générale ou ses représentants, après que l'intéressé, assisté à sa demande de son délégué, aura fourni les explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit à l'intéressé et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

ARTICLE 18 : Délégués du personnel

Les délégués du personnel disposent, pour l'exercice de leur mandat, du temps nécessaire dans les limites prévues par la réglementation en vigueur.

Ils doivent signaler à leur chef de service l'heure à laquelle ils quittent leur travail et l'informer également dès leur retour.

ARTICLE 19 : Hygiène et sécurité du travail

Le personnel ne doit pas se livrer à des actes interdits par les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité ; il doit se conformer à toutes les indications formulées dans ce sens par le Directeur Général ou ses représentants, utiliser et maintenir en place les dispositifs de toute nature destinés à éviter les accidents et observer les consignes particulières qu'il peut être nécessaire d'édicter pour l'exécution de certains travaux.

En cas d'accident du travail même bénin, déclaration immédiate doit en être faite au Directeur ou à son représentant, soit par la victime, soit par les témoins de l'accident.

ARTICLE 20 : Approbation, publication et prise d'effet

Conformément aux dispositions des articles 4, 6 et 13 du décret n°96-157 du 7 mars 1996, fixant les modalités de communication, dépôt, et affichage du Règlement Intérieur, le présent Règlement Intérieur a été communiqué aux délégués du Personnel le.....

Il a été soumis à l'Inspection du Travail et des Lois Sociales du ressort le.....

Et déposé en double exemplaires au Greffe du Tribunal le.....

Le Présent Règlement Intérieur entrera en vigueur le.....

Fait à Abidjan, le

Visa de l'Inspection du Travail

Visa du Directeur Général du CNRA

Dr. SIE Koffi

Visa du Tribunal

Visa des Délégués

YOHOU Gnakaby Alain

ESSE Yapi Marc

TRAORE Soumaïla

MADOU Patrissia