REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE Mauritanie

# CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

## CLAUSES GENERALES

Entre les Organisations ci-après :

L'Union Nationale des Industriels et Commerçants de Mauritanie ("UNICEMA")

Et le Syndicat des Entreprises Mauritaniennes (S.E.MA.)
L'Union des travailleurs de Mauritanie ("U.T.M.")

Il a été convenu ce qui suit :

## TITRE PREMIER
## DISPOSITIONS GENERALES

### OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1 : la présente convention règle les rapports entre les Employeurs et les Travailleurs des Entreprises des branches professionnelles énumérées ci-dessous, sans que comme l'implique l'article 6 de la présente convention, cette énumération soit limitative :

- Bâtiment et Travaux Publics
- Mécanique Générale
- Auxiliaire des Transports
- Transport (routiers, ferroviaires et aériens)
- Commerce
- Industrie de Pêche et des Transformations de produits de la mer
- Industries alimentaires, hôtelières, chimiques et diverses
- Industries Minières
- Banque
- Energie
- Tous services et Organisations connexes concourant.

Au fonctionnement de ces entreprises, à la préparation et l'évacuation de leurs produits, exerçant leurs activités sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des entreprises énumérées ci-dessus, l'ensemble des travailleurs salariés est soumis aux dispositions de la présente convention collective.

La présente convention s'applique également à tout travailleur tel que définie par l'article premier du Livre 1 du Code de Travail.

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

- Ouvriers
- Employés
- Agents de maîtrise et d'encadrement moyen
- Technicien et assimilés

Au terme de la présente convention, doit être considéré comme travailleur, toute personne qui s'est engagé à mettre une activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale publique ou privée.

## PRISE D'EFFET DE LA CONVENTION

Article 2 : La présente convention prendra effet à partir du jour qui suivra de son dépôt au Secrétariat du Tribunal de Nouakchott par la partie la plus diligente.

Article 3 : ABROGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

La présente convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants, dans leurs dispositions contraires ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature seront soumis à ces dispositions qui seront considérées comme condition minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

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

Article 4 : AVANTAGES ACQUIS :

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner la restriction d'avantages acquis antérieurement au service de l'entreprise par le travailleur en service à sa date d'effet.

Par avantages acquis, on entend l'ensemble des avantages dont bénéficie le travailleur soit en espèce, soit en nature, ayant trait à leur classification, leur salaire et les accessoires de salaires, que ces avantages soient déterminés par contrat ou qu'ils résultent, par constance et leur régularité, d'un usage.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent sauf stipulation contraire, se cumuler avec d'autres avantages accordés pour le même objet soit par convention, soit par contrat, soit par usage, les travailleurs auront droit de prétendre aux dispositions les plus favorables.

**DUREE - DENONCIATION DE LA CONVENTION**

Article 5 : la présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée ou sa révision pourra être demandée, en tout ou partie, à toute époque par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié aux autres parties par lettre recommandée dont copies recommandées seront adressées à l'autorité compétente administrative.

Celle des parties qui se tiendra l'initiative de la dénonciation ou de la révision devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un mois après réception de la lettre recommandée.

A défaut d'un accord entre les parties sur une procédure plus souple, les négociations seront menées par une commission mixte paritaire désignée dans les mêmes formes et conditions que la commission mixte dont il est question à l'article 62 du Code du Travail.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir, ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de

révision.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

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

**ADHESIONS ULTERIEURES**

Article 6 : tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs intéressés peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée, aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal de Nouakchott.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit tribunal.

L'organisation adhérente après coup à la présente convention ne peut toute fois, ni la dénoncer, ni en demander la révision même partielle.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévues par la présente.

## TITRE II
## EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
## RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES

Article 7 : les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la dérence collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

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

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

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur les travailleurs de tel ou tel syndicat.

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

- Les opinions des autres travailleurs et leurs origines ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il est défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8 : ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

1°) - pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires et séminaires, de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence seront accordées sur la présentation d'une convocation écrite et nominative de l'organisation syndicale intéressée, cette convocation devra être présentée à l'employeur huit jours au moins sauf cas de force majeure avant la date de départ du travailleur.

Les parties contractantes s'engagent à ce que ces absences n'apportent pas de gène à la marche du travail. Elles veilleront également à ce que ce souci ne constitue pas une entrave à la vie et à la liberté syndicale.

Les absences qui seront accordées dans une limite annuelle de 30 jours délais de route compris ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2°) - Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celle qui leur seront affiliées il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, délai de voyage, etc...) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum le gène que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Les temps du travail ainsi perdu payé par l'employeur comme temps de travail effectif, sur production d'une pièce justificative signée par le président de la commission et dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par les organisations signataires lors de chaque session, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés à y participer.

Il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.

Article 9 : CONGE EDUCATION

Dans les entreprises comptant plus de 100 travailleurs, les employeurs prendront en charge une fois chaque année la rémunération de travailleurs participant à des stages d'éducation - ouvrière dans les conditions suivantes :

1°) - L'organisation et le programme du stage devront avoir reçu l'agrément du Ministère chargé du Travail.

2°) - Le congé de stage sera demandé et accordé conformément aux dispositions de l'article 23 du livre II du code de travail.

3°) - L'effectif de travailleurs bénéficiaires du présent article sera d'un travailleur par tranche de 200 personnes ou fraction de 200 personnes occupées dans l'entreprise, dans la limite maximum de 4 travailleurs par entreprise.

4°) - La rémunération versée en application du présent article pendant une durée a maximum de 15 jours ouvrables sera égale au salaire reçu habituellement par les intéressés.

PANNEAUX D'AFFICHAGE POUR COMMUNICATIONS SYNDICALES

Article 10 : des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs légalement constituées, pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III
CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET EXECUTION

FORME ET DUREE DU CONTRAT

Article 11 : EMBAUCHAGE ET REEMBAUCHAGE

Les employeurs sont tenus de faire connaître leurs besoins en main d'œuvre aux services de la main d'œuvre.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles il est classé.

A défaut de présentation dans les 15 jours non renouvelable, par les services de la main d'œuvre d'un candidat répondant au critère de l'emploi proposé, l'employeur pourra recourir à l'embauchage direct.

D'autre part, des dérogations pourront être accordées par le Ministère du travail sur proposition de la Direction du Travail aux entreprises dont les activités nécessitent

un embauchage sans préavis.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou compression de personnel conserve, pendant un an la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde aimée, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire de huit jours.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse.

En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyé à la dernière adresse reconnue du travailleur.

Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit jours après réception de la lettre.

Les dispositions ci-dessus concernant la priorité d'embauchage sont étendue au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical.

La priorité d'embauchage à son profit pourra à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin. Il serait déchu de cette priorité s'il prenait un nouvel emploi à l'issue de sont mandat syndical sans demander le bénéfice de la priorité.

Article 12 : PERIODE D'ESSAI

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

Cette durée est égale à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois renouvelables pour les agents de maîtrise, cadre moyen, technicien et assimilés recrutés sur place ;
- 3 mois renouvelables pour les agents de maîtrise technicien et assimilés

bénéficiant des indemnités prévus à l'article 42 paragraphe 1 et 2 de la présente convention.
- 6 mois pour les Ingénieurs cadres ayant conservé leur résidence habituelle hors de la République Islamique de Mauritanie.

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

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

Article 13 : ENGAGEMENT DEFINITIF

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante huit heures qui suivent, un double de la "déclaration des mouvements de travailleurs".

Article 14 : Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai, qu'il se propose de l'embaucher définitivement à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels sur un écrit qui sera signé par le travailleur s'il accepte les conditions.

Article 15 : MODIFICATION AUX CLAUSES DU CONTRAT

Toute modification de caractère individuel apporté à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, comportant réduction écrite cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente en cas de licenciement.

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation

économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant un an une priorité pour le récupérer.

Article 16 : PROMOTION

Pour pourvoir les emplois vacants ou crées, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans l'entreprise désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

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

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

Article 17 : CHANGEMENT D'EMPLOI

En cas de nécessité du service ou pour éviter le chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 34 de la présente convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six mois.

Article 18 : INTERIM D'UN POSTE SUPERIEUR

Le fait d'assurer provisoirement un poste comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle constitue un intérim qui ne confère pas automatiquement au travailleur les avantages pécuniaires ou autres attachés audit poste mais luis donne droit à percevoir une indemnité égale à la différence entre le salaire minimum de la catégorie du nouveau poste qu'il occupe et le salaire minimum de sa catégorie pendant toute la durée de cet intérim.

La durée de l'intérim ne peut dépasser :

- La période d'essai prévue à l'article 12 lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste définitivement vacant.

- Les périodes légales, réglementaires ou conventionnelles pour tous les cas d'intérim de postes momentanément vacants.
- Passé ces délais, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire, soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouveau poste tenu, soit lui rendre ses anciennes fonctions.



- La position d'intérimaire doit, dans tous les cas, être constatée par un document écrit et signé par l'employeur et le travailleur précisant :

- La date du début de l'intérim ;
- La durée probable de l'intérim ;
- La fin de l'intérim sera mentionnée dès qu'il cessera.

- Pendant l'intérim d'un emploi comportant un classement inférieur, le travailleur conservera son salaire et son classement hiérarchisé.

Article 19 : MUTATION DES FEMMES ET ETAT DE GROSSESSE

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Article 20 : DISCIPLINE

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

1° - l'avertissement écrit ;
2° - la mise à pied de 1 à 3 jours ;
3° - la mise à pied de 4 à 8 jours ;
4° - le licenciement.

Ces sanctions sont prises compte tenu de l'importance de la faute et de la récidive éventuelle, par le chef d'entreprise, après que l'intéressé assisté éventuellement de son délégué ou d'un représentant syndical, aura fourni ses explications écrites ou orales dans un délai de quarante huit heures (48 heures) après la demande qui lui en aura été faite.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est obligatoirement adressée à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort, dans un délai de trois jours ouvrables.

Toute absence non autorisée entraîne la suppression du salaire pour les heures ou journées correspondantes sans préjudice des autres sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

L'avertissement écrit et la mise à pied ne sauraient être invoqués à Rencontre d'un travailleur si l'expiration d'un délai de six mois (6 mois) suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée le concernant.

Article 21 : CLAUSE DE CONCURRENCE

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

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

CHAPITRE II
SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : ABSENCE EXCEPTIONNELLE

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un descendant vivant avec lui) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement en suspension, pourvu que l'employeur ait avisé au plus tard dans les trois (3) jours, le cachet de la poste en faisant foi, et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 23 : ABSENCE POUR MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS SUSPENSION DU CONTRAT

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

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

***Formalités à accomplir*** *:*

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure lorsqu'il ne se trouve pas au lieu de l'emploi, avertis par écrit l'employeur du motif de son absence dans un délai de 3 jours ouvrables suivant la date de l'accident ou de la maladie, le cachet de la poste faisant foi.

Cet avis est confirmé par certificat médical à transmettre dans un délai maximum de 6 jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité, le cachet de la poste en faisant foi.

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

L'employeur a la faculté de faire contre - visiter par un médecin de son choix le travailleur malade son indisponibilité. En cas de diagnostic différent entre les deux médecins, le travailleur a la possibilité de demander une expertise par un médecin désigné par l'inspection du travail.

Article 24 **:** INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans les conditions suivantes :
a) - Plein salaire pendant un mois sans que cette période puisse être inférieure à la durée du préavis du travailleur concerné ;

- Demi salaire pendant trois (3) mois.
-

b). - de la deuxième à la cinquième année de présence :

- plein salaire pendant deux (2) mois sans que cette période puisse être inférieure à 2 fois la durée du préavis ;
- demi salaire pendant quatre (4) mois.

c). - après cinq années de présence :

- plein salaire pendant (3) mois sans que cette période puisse être inférieure à 2 fois la durée du préavis ;
- demi salaire pendant six (6) mois.

Sous réserve des dispositions du code du travail, le total des indemnisations prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 25 :

Le contrat du travailleur accidenté du travail ou atteint d'une maladie d'origine professionnelle, est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou jusqu'à la fin de la maladie d'origine professionnelle.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail, après consolidation de la blessure ou la fin de la maladie d'origine professionnelle, l'employeur doit chercher avec les délégués du personnel et le représentant du syndicat s'il ne peut être reclassé dans un emploi.

Durant la période prévue à l'article 24 de la présente convention pour l'indemnisation à plein salaire du travailleur malade, le travailleur accidenté en état d'incapacité temporaire perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer le même montant d'indemnité qu'au travailleur malade, compte tenu de la somme qui est tenue en vertu de la réglementation sur les accidents de travail pour cette même période.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT

Article 26 : a) - FORMALITES - MODALITES

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, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu ou devant témoins.

Le délai de préavis courra à compter de la notification effective telle qu'elle est I précisée ci-dessus.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

b) - CERTIFICAT DE TRAVAIL

Tout salarié peut exigé au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de la sortie et de la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il est remis d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Article 27 : DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS

La durée du préavis est fixée comme :

- Manœuvre (1 et 2eme catégorie) 15 jours ,
- Un mois pour les ouvriers et employés à partir de la 3 catégorie ;
- Un mois pour les agents maîtrises, techniciens et assimilés :
- Trois mois pour les Ingénieurs cadres et assimilés.

Durant la période de préavis ,1e travailleur a droit à un temps de liberté sur la base de deux (2) heures normales par jour pour rechercher un

nouvel emploi.

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

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

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis sauf appréciation de la juridiction compétente.

Article 28 : INDEMNITE COMPENSATRICE DU PREAVIS

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui trouve un emploi durant la période de préavis, peut quitter immédiatement son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de la prévenir.

Article 29 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE

Lorsque l'employeur se trouve dans l'obligation de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six mois prévu à l'article 23 de la présente convention signifier à l'intéressé, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes autres indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture (indemnité compensatrice de congé payé, indemnité de licenciement etc...) ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées ci-dessus conserve une priorité d'embauchage pendant un an.

Article 30 : LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Si en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une

réorganisation intérieure, l'employeur est amené 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 professionnelles les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié et d'un an pour chaque enfant à charge, au tenue de la réglementation des allocations familiales.

Il consulte à ce sujet les délégués du personnel et les représentants syndicaux.
Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'un priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 11 de la présente convention.

Article31 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET DE DEPART EN RETRAITE

En cas de licenciement par l'employeur le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de services continus au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé telle que fixée par la réglementation en vigueur a droit à u e indemnité de licenciement distincte du 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 suivi de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé par déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des antérieurs.

D' accord parties ces travailleurs peuvent y renoncer et conserver leur ancienneté qui leur sera rappelée lors de l'embauche ultérieure.

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 de licenciement.

On entend par salaire global toutes les présentations constituant une contre -partie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

***Le prix est fixé à :***

- 25% pour les cinq premières années ;
- 30% pur la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;

- 35% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus il doit être tenu compte des fractions d'années.
L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture de contrat de travail résultant d'une faute lourde de travailleur.

Dans le cas de licenciement collectif consécutif à une compression de personnel visé à l'article 30 ci-dessus, l'indemnité de licenciement sera décomptée avec les pourcentages suivants ;

- 30% pour les cinq premières années ;
- 40 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 50 % pour la période s'étendant au delà de la dixième année

Au sens de la présente convention les compressions du personnel dues des fins de chantiers dans la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics ne sont pas visées par le présent article.

L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur prend l'initiative de rompre le contrat.

Toutefois, lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance d'une pension de vieillesse instituée par la loi N° 63 03 de Février 1965 il lui sera versé une allocation spéciale dite « indemnité de départ en retraite ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les règles que l'indemnité de licenciement.
Le montant est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement , selon le barème ci-après :

| Ancienneté du travailleur dans l'entreprise | Montant de l'indemnité départ en retraite |
|---|---|
| Plus d'un an et moins de 5 ans<br>Plus de 50ans et moins de 10 ans<br>Plus de 10 ans et moins de 20 ans<br>Plus de 20 ans | 30 %<br>50%<br>75%<br>100% |

Article 32 : DECES DU TRAVAILLEUR

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur comptait au jour du décès , une année au moins d'ancienneté dans l'entreprise , l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de 2 ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfère des restes mortels, ou bien l'employeur assurera les frais de funérailles dans la limite d'un montant égal à 1.000 fois le S.M.I.C. horaire de la 1ére zone.

En cas de décès survenu à la suite de d'un accident de travail, l'employeur versera aussitôt aux ayants - droit une indemnité forfaitaire calculée comme suit :

- 300 fois le S .M. I. G. horaire de la 1ére zone versé au conjoint survivant ou reparti entre les conjoints survivant non divorcés : en cas de pluralité de conjoints ;

-150 fois le S.M.I.C. horaire de la 1ére zone pour chacun des enfants qui ,au

moment de l'accident, étaient à la charge de la victime décédée au sens de la législation nationale des allocations familiales

- 300 fois le S.M.I.C. horaire de la 1ére zone réparti entre l'ensemble des ascendants à charge dans le cas où il n'y aurait aucun conjoint ou enfant survivant.

L'indemnité forfaitaire prévu au présent article ne pourra toutefois excéder un montant égal à 1.200 fois le S.M.I.C. horaire de la première zone , les indemnités versées à chaque ayant-droit seront éventuellement réduites proportionnellement pour respecter cette limite.

## CHAPITRE IV

### Article 33 : APPRENTISSAGE

L'apprentissage est réglé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## TITRE IV
## SALAIRE ET CLASSIFICATION

### DISPOSITIONS GENERALE

### Article 34 : SALAIRE

Le salaire de chaque de travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise.
Les salaires sont fixés à l'heure ou au moins , et payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur .
L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute tonne de rémunérations de travail (aux pièces ,à la tâche, au rendement) qu'il juge utiles pour la bonne marche de l'entreprise , sous les réserves suivantes :

a) Le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou son emploi.
b) II ne peut lui être imposé une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou de son chantier ,
c) des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement ;
d) L'application d'un des modes de rémunération ( au rendement , aux pièces, à la tâche au métier, etc...) prévu par le présent article ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

Le paiement des salaires a lieu pendant des heures du travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture de la caisse.
En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à 1' employeur la justification des éléments ayant servis à l'établissement de son bulletin de paye en se faisant assister éventuellement d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical.

Article 35 : CLASSIFICATION

Les travailleurs sont classé dans les catégories et échelon définis par les classifications figurant dans les conventions annexes.
Le classement en catégorie du travailleur est déterminé en fonction des taches qu'il effectue dans son emploi telles qu'elles sont définies dans les conventions annexes.

Les salaires minimes de chaque catégorie sont fixés et modifiés dans le territoire national par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente convention , seront admises dans les commissions mixtes, appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales adhérentes officiellement reconnues représentative.

Article 36 : COMMISSION DE CLASSEMENT

Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste du travail retenu comme base de classement.

Cette réclamation est introduite , soit directement par le travailleur ou par l'intermédiaire d'un délégué du personnel et examinée par le chef de l'établissement qui devra donner suite à cette requête dans un délai de sept (7) jours

En cas de désaccord , le différend est soumis à la commission professionnelle de classement.

Cette commission de classement présidée par l'inspecteur du travail de ressort et composée de deux représentants des travailleurs, statuera sur tout différend qui lui sera présenté concernant les contestations de classification d'emploi des travailleurs.

Elle aura à apprécier et à fixer la catégorie dans laquelle est classée l'emploi occupé par le travailleur et une décision dans un sens où elle attribuera un nouveau classement au travail.

La décision doit préciser la date à laquelle celui ci prendra effet .
Les représentants sont désignés par les organisations syndicales patronale et par

les organisations syndicales des travailleurs.

Ils pourront s'adjoindre un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifié pour apprécier le litige.
La commission se réunit obligatoirement dans les(8) huit jours qui suivent la requête de l'une des parties et se prononcera dans les dix ( 10)jours qui suivent la date de sa première réunion.

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

Le président ne participe pas au vote mais exprime ses avis qui figurent au procès verbal ;

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission. Elle doit toujours être motivé. Lorsqu'une des partie n'accepte pas cette décision, le litige peut être porté dans les sept jours devant le tribunal du ressort. Passé ce délai la décision devient exécutoire.

Article 37 : APPLICATION DU PRINCIPE: "A TRAVAIL EGAL , SALAIRE EGAL"

A conditions égales du travail et de rendement, la classification et les salaires sont

égaux pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Les jeunes travailleurs de moins de dix huit ans, rémunérés au temps reçoivent des salaires minima, qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupent le même emploi dans la classification professionnelle sont fixées au pourcentage suivant :

• de quatorze à seize ans 70%

• de dix sept à dix huit ans 90%

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

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de dix huit ans rémunérés à la tâche ou au rendement effectuant d'une façon et dans des conditions égales d'activités, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des

adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 38 : SALAIRES DES TRAVAILLEURS PHYSIQUEMENT DIMINUES

Le salaire minimum de la catégorie peut ne pas être alloué au travailleur physiquement diminué par suite d'accident, maladie ou infirme quelconque médicalement constaté.

Dès la constatation de l'incapacité, l'employeur qui entend prévaloir de la disposition ci-dessus doit notifier par écrit au travailleur intéressé et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieure de plus de dix pour cent h salaire de la catégorie du travailleur.

Article 39 : MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41éme : à la 41 eme: heures ;
- 40 % de majoration pour les heures effectuées de la 49eme à la 54eme heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au delà de la 54eme heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100 % pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur, le réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, 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.

Article 40 : PRIME DE PANIER ET PRIMES DIVERSES

Les travailleurs effectuant au moins 6 heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité, dite "prime de panier" dont le montant est égal à quatre fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

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

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

Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont été retenue pour la détermination des salaires des travailleurs qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux exceptionnellement salissants ,
- travaux dangereux et insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime outillage) ;
- travaux pénibles ;
- inconfort pour compenser des conditions de confort ou de repos insuffisantes ,
- rendement.

Compte tenu de ce cas dans lequel ces primes seront allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront définis par les annexes à la présente convention.

Dans toutes les entreprises soumises à la présente convention, il est en outre institué, une prime d'assiduité et une prime de départ en congé.

Les taux et les conditions d'attribution de ces primes seront déterminés par les annexes à la présente convention collective.

Article 41 : PRIME D'ANCIENNETE

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

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue pour le compte de l'entreprise, quelle 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.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, 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 embauche dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

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

- absence pour raisons personnelles, dans la limite d'un mois :
- absence pour congés payés ou, permissions exceptionnelles prévues à l'article 56 de la présente convention ,
- absence pour maladie dans la limite de six mois ,
- absence pour accidents de travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 30 du livre 1 du code du

travail.
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur, ou pour la formation syndicale approuvés par le Ministère du travail.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage 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 pourcentage en est fixé à :

- 2 % après deux années d'ancienneté ,
- 2 % par année de service de la 3éme à la 15éme15" année ;
- 1 % du salaire par année de service à partir de la seizième année avec un maximum de 30 %.

Article 42 : INDEMNITE D' EXPATRIEMENT ET INDEMNITE D'ELOIGNEMENT

1°) - L'Indemnité d'expatriement prévue au code du travail est acquise aux travailleurs dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

2°) - Est également admis au bénéfice de l'indemnité visée au paragraphe 1 du présent article, tout travailleur ayant sa résidence habituelle à des distances de son lieu de travail, telles que définies au paragraphe 3 ci-dessus aux conditions conjuguées :

1°) - qu'il soit venu du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi sur contrat de travail ;
2°) - qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail ;
3°) - que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de 400 kilomètre au moins de lieu d'emploi.

Le montant de l'indemnité est constitué par autant de fois 5% du salaire de base de l'intéressé que la distance à vol d'oiseau, entre le heu de résidence habituelle et le lieu d'emploi de fois 400 kilomètres.

Toutefois, le montant de cette indemnité ne peut être supérieur à 30% du salaire de base.

Pour l'application du présent article, le salaire de base s'étend de la rémunération au taux normal de travail accompli.

## TITRE V
## DUREE DU CONTRAT

Article 43 : RECUPERATION, HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Article 44 ; INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

En cas d'interruption collective du travail, résultat soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des horaires de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 45 : JOURS FERIES

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

Article 46 : les jours fériés sont les suivants :

Le 28 Novembre, El Mouloud, El Aid (Tabaski), El Fatar (Korité), 1er janvier, le 1er Mouharam, 1er mai, 25 mai, (Journée de l'Afrique), 25 décembre, sont chômé sauf s'ils tombent un dimanche.

Exceptionnellement, les journées du premier janvier, du 1er mouharm et du 28 novembre, sont payées si elles tombent un dimanche.

Lorsqu'un jour férié est payé, les sommes versées aux ouvriers sont calculées dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ou à raison de 8 fois le salaire horaire effectif de l'intéressé sans majoration pour heures supplémentaires dans

les cas suivants :

1°) L'horaire prévoyait pour ce jour là un travail à mi-temps ,
2°) L'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour là.

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

Réserve faite de ce cas, aucun paiement n'est dû aux travailleurs qui n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédent et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sans y avoir été autorisés.

Article 47 : TRAVAIL DES FEMMES

Les conditions particulières du travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

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

Article 48 : TRAVAIL DES ENFANTS

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

CONGES PAYES

Article 49 : DUREE DES ORGANISATIONS DU CONGE

Les travailleurs bénéficient de congé payé dans les conditions suivantes :

- deux jours ouvrables par mois de service effectif pour les travailleurs visés à l'article 42 de la présente convention, non compris les délais de route à l'aller et retour qui seront payés dans la limite de 6 jours ouvrables.

Les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté sont celles fixées par arrêté général n° 10 297 du 2/6/1965.

Les travailleurs titulaires de la médaille d'honneur du travail bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par an.

Pour les travailleurs bénéficiaires d'un congé annuel, la période de congé peut être fixés par avenants à la présente convention collective.

La date du départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois mois. Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze jours au moins de l'avance.

A la demande du travailleur, la journée du départ du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un an au maximum et des droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront déduits les absences pour accident du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couche, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 56 ci-après.

Article 50 : ALLOCATION DE CONGE

L'allocation de congé est calculée comme suit :

-1/12 de toutes les sommes perçues depuis la date du dernier congé dans les conditions définies à l'article 27 du livre II du code du travail.

Elle demeure acquise en la monnaie du territoire où le contrat a été exécuté.
Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Article 51 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE

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

accordée à la place du congé.

Article 52 : Voyages et transports

Le code du travail règle les dispositions afférentes aux voyages et aux transports.

Toutefois, l'employeur est tenu de faire voyager le travailleur par des moyens qui sont officiellement reconnues par l'autorité administrative compétente, étant des moyens de transport de personne.

Article 53 :

Les déplacements du travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur s'effectuent dans les conditions suivantes :

- Bateau et train : 2éme classe pour tous les travailleurs sauf les cadres, Ingénieurs et assimilés qui bénéficient de la 1ér classe.
- Avion : Classe touriste pour tous les travailleurs.
- Poids des bagages : pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur d'avantager autre que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

- 300 kgs de bagage, en sus de la franchise, pour lui même et pour sa femme ;
- 100 kgs de bagage, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants tels qu'ils sont définis à l'article 57 de la présente convention.

Au cas où, il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et sa famille.

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

Article 54 :

Conformément aux dispositions du code du travail, le travailleur qui dès lors de la rupture du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier, à tout moment, dans la limite d'un délai de deux ans à compter du jour de la cessation de son travail. Il est toutefois tenu de mentionner dans la demande qu'il formulera à cette fin, les occupations qu'il a pu éventuellement exercer depuis la rupture du contrat et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée desdits services.

Article 55 : CAUTIONNEMENT DU VOYAGE DU TRAVAILLEUR

Lorsque le travailleur aura versé au trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit fournir, pour lui et éventuellement sa famille, une caution de rapatriement ou une dispense de caution lui permettant d'obtenir du trésor le remboursement du cautionnement qu'il a versé.

Dans tous les cas de rupture du contrat, l'employeur est dégagé de sa caution :

-par substitution d'engagement d'un autre employeur ;
-par la remise et l'utilisation du billet de passage ,
-par le versement au trésor du montant du cautionnement au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse préalablement à l'employeur le montant de la somme versée au trésor , sauf dans le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur .

Article 56 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions exceptionnelles d'absence qui dans la limite de douze jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées aux travailleurs pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée.

Mariage du travailleur : 3 jours
Mariage d'un de ses enfants , d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne direct : 3 jours
Décès d'un ascendant en ligne direct, d'un frère et d'une sœur : 2 jours
Naissance d'un enfant : 1 jour
Baptême d'un enfant : 1 jour
Toutes permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur sauf cas de force majeure .

Dans cette dernière éventualité , le travailleur doit aviser son employeur de la date de prise de travail .
Les documents attestant l'événement doivent être présenté a l'employeur dans les plus bref délai et dans tout les cas au plus tard quinze (15) jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délai ci-dessus pourront être prolongé d'accord partie . Cette prolongation ne sera pas rémunérée ,

Article 57 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, mais dans les limites géographiques prévues par son contrat ou, à défaut, par les usages de la profession et lorsqu'il résulte pour lui de ces déplacements des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions qui suivent :

- quatre fois le salaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de son lieu d'emploi.
- huit fois le salaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de son lieu d'emploi ,
- douze fois le salaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux, le couchage et le petit déjeuner en dehors de son lieu d'emploi.

L'indemnité n'est pas due lorsque les prestations sont fournies en nature par l'employeur.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois. L'intéressé est en droit, sauf stipulation contraire prévue au contrat :

1° - soit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur. Dans ce cas le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement il a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. On entend par famille de travailleur la ou les conjoints légitimes dont le mariage est constaté à l'état civil ainsi que les enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

2° - soit de bénéficier d'un congé de détente qui peut être pris tous les deux ou trois mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieur à 300 kms ;

-2 jours dans le 1er cas ;
-3 jours dans le second.

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

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

Article 58
: LOGEMENT ET AMEUBLEMENT

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi ou d'un lieu d'emploi à un autre du fait de l'employeur, celui-ci est tenu de mettre un logement à la disposition du travailleur et de sa famille.

Lorsque le logement n'est pas meublé, l'employeur contribuera à son équipement.

Article 59 :

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci.

Le montant de la retenue est égale au maximum fixé, en la matière, par la réglementation, lorsque le logement fourni répond aux conditions maximum fixées par ladite réglementation.

Article 60 :

Lorsqu'un logement dit ^'de fonction" -est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas .refuser d'occuper le logement en question, sauf s'il ne répond pas aux conditions générales définies à l'article ci-dessus.

Article 61 : EVACUATION DE LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

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

a) en cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ,

b) en cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le préavis est été respecté : évacuation immédiate ,

c) en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée dans la limite d'un mois ,
d) en cas de licenciement pour faute lourds d'un travailleur logé avec sa famille, le délai d'évacuation du logement est porté à 8 jours. Ce délai pourra être prolongé dans la limite maximum d'un mois sur prescription médicale.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque là.
Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

## TITRE VI

Article 62 : HYGIENE ET SECURITE

Les parties signataires de la présente convention s'en rapportent à la réglementation en vigueur.

Article 63 : ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE

Les entreprises qui, en application de l'arrêté n° 397 du 18/01/1955, sont classés en troisième, quatrième ou cinquième catégorie doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement des visites et soins urgents qui ne sont pas de la compétence de l'infirmier.

Les entreprises qui ne sont pas classées en cinquième catégorie doivent disposer des moyens en personnel et installations sanitaires réglementaires prévus pour celles classées en quatrième catégorie. Elles ont la faculté de se grouper pour répondre en commun à cette obligation.

Dans tous les cas copie de l'acte liant l'organisation ou le personnel sanitaire aux entreprises devra être adressée à la Direction du travail, et à l'inspection du travail du ressort.

**Article 64** : HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

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

a) caution portée par l'employeur, auprès de l'établissement

hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladies et d'hospitalisation, éventuellement indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé.

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

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

- quatre fois le taux horaire du salaire minimum de la catégorie du travailleur par journée d'hospitalisation

- 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.

La réserve ci-dessus ne s'applique pas à l'accident du trajet, défini à l'article 24, dernier alinéa de la présente convention.

Article 65 :

Toutes les dispositions de la présente convention et de ses annexes relatives à l'indemnisation du travailleur malade ou hospitalisé disparaîtront lorsque le risque malade sera couvert à un niveau au moins équivalent à la perte de salaire par l'organisme mauritanien de sécurité sociale dans ces aspects (soins, indemnisation du travailleur malade de la perte de son salaire, remboursement des frais pharmaceutiques).

Ces dispositions disparaissent également lorsque l'employeur aura souscrit au profit du travailleur une assurance maladie l'indemnisant à un niveau moins équivalent notamment de la perte de son salaire en cas de maladie ou d'hospitalisation.

Article 66 : DELEGUES DU PERSONNEL

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par établissement dans les

conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Leurs attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

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

Article 67 :

Est considéré comme nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 18 du livre V du code du travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif.

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

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

Lors des élections des délégués et pendant la période comprise et la date de dépôt des listes des candidats et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur les listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 18 du livre V du code de travail.

Ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus, dont le mandat et venu à expiration pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration de six mois suivant le nouveau scrutin.

Article 68 :

Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur.
Il ne peut prétendre à changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.
Il ne peut être déplacé contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort.

Son horaire de travail est l'horaire normal de l'établissement ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

L'exercice de ses fonctions de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel régulier ou l'amélioration de sa rémunération.

Article 69 :

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 organisme syndical, soit à l'occasion de sa visite à la direction de établissement, soit à l'occasion des visites de l'inspection du travail et les lois sociales.

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

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux mêmes leurs propres réclamations à leurs chefs directs.

Article 70 : DELEGUE SYNDICAL

Dans chaque établissement ou entreprise d'un effectif au moins égal à 400 travailleurs, le Bureau National de l'U.T.M. désignera, chaque année, par lettre adressée à la Direction, un délégué syndical, choisi parmi les travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise.

Ce délégué jouira des mêmes protections que celles consenties aux délégués du personnel.

Il disposera d'un crédit d'heures de délégation maximum défini comme suit :

- 15 heures par mois pour les établissements ou entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 1.000 travailleurs ,
- 5 heures supplémentaires par mois par tranche ou fraction de 1.000

travailleurs.

Le délégué syndical a pour fonction d'assister les délégués du personnel dans tous les cas définis par la présente convention.

Un délégué syndical supplémentaire pourra être désigné dans les mêmes conditions que le délégué syndical titulaire.

Article 71 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

II est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution aimable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou de ses annexes et additifs.

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées, à l'autorité administrative compétente.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que l'autorité administrative compétente.

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans les plus brefs délais.
Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisation représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente conventions.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail, à la diligence du demandeur.

Fait à Nouakchott, le 13 Février 1974

**U.T.M.**

CHEIKH MALAININE ROBERT
KANE SOULEYMANE
BRAHIM O/ HAIMOUDA
MAHFOUD O/ TOUEILIB
HAMMA O/ DENNA
ABDEL WAHAB BEN MOHAMED

**UN1CEMA**

ABDELLAHI O/ SIDYA
ABDALLAHI O/ SIDIYA EBNOU
KADER KAMARA
PACHO
KUHN

**S.E.M.A.**

**BAMBA OLJLD SIDI BADI**

**DIRECTION DU TRAVAIL
DE LA MAIN D'ŒUVRE ET
DE LA SECURITE SOCIALE**

**OLIMAR ALPHA SY**

***PROTOCOLE D'ACCORD***

A la suite du relèvement du taux du salaire minimum interprofessionnel garanti, décidé par décret N° 74 118 du 19 décembre 1974 les représentants de l'union des Travailleurs de Mauritanie et de l'Union des Syndicats des Employeurs de Mauritanie (USEMA) réunis sous la présidence du Directeur du Travail, de la main d'œuvre et de la sécurité sociale, conformément à l'article 35 alinéa 3 des clauses générales de la convention collective du 13 février 1974, sont convenus de ce qui suit :

II sera appliqué uniformément à tous les salaires des travailleurs du code du travail, la somme de MILLE CINQ CENT OUGU1YA (1.500 UM).

La présente protocole prend effet pour compter du 1er novembre 1974.

Fait à Nouakchott, le 21 décembre 1974

| **Pour l'U.T.M.** | **POUR L' UJSEMA** |
|---|---|
| SOW MOUSSA | KADER KAMARA |
| KANE SOULEYMANE | ABDALLAHI OULD EREBIH |
| MOHAMED OULD TADJIDINE | BA MAMADOU SAMBOLI |
| FALL MALIC | ABDERRAHMANE O/ CHOUEIDBE |

**LE DIRECTEUR DU TRAVAIL, de la MAIN D^ŒUVRE ET DE LA SECURITE SOCIALE P.I.**

**BABA AMADOU TAND1A**

**CONVENTION COLLECTIVE GENERALE DU 13 FEVRIER 1974**

**ANNEXE II**

**COMMERCE Taux mensuels (17h 33)**

| Catégorie | Ancien Salaire | Nouveau Salaire |
|---|---|---|
| 1 A | 1.812 | 3.342 |
| 1 B | 1.842 | 3.342 |
| 2 | 2.076 | 3.576 |
| 3 | 2.217 | 3.717 |
| 4 | 2.631 | 4.131 |
| 5 | 3.056 | 4.556 |
| 6 | 3.713 | 5.213 |
| 7 A | 4.870 | 6.370 |
| 7 B | 5.341 | 6.841 |
| 8 A | 6.985 | 8.485 |
| 8 B | 7.641 | 9.141 |
| 8 C | 7.86 | 9.486 |
| 9 A | 9.251 | 10751 |
| 9 B | 10286 | 11.786 |
| 10 A | 11.321 | 12.821 |
| 10 B | 12586 | 14.086 |
| 10 C | 14.196 | 15.696 |
| 11 | 15.921 | 17.421 |