

Convention collective interprofessionnelle du 15 décembre 1972
Avis relatif à l'extension de la convention collective interprofessionnelle
(Journal Officiel spécial n° 2 du 10 mai 1973)

En application de l'article 75 de la loi n°62-12 du 13 juillet 1962 instituant un Code du travail de la République du Niger, le ministre de la fonction publique et du travail envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoire la convention collective interprofessionnelle, conclue entre les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressées le 15 décembre 1972 et déposée au secrétariat du tribunal du travail de Niamey le 23 décembre 1972 sous le n° 5.

Conformément à l'article 61 du décret 67-126 MFP/T du 7 septembre 1967, déterminant les modalités de la consultation préalable à l'extension ou au retrait d'extension d'une convention collective de travail, la teneur des dispositions générales et particulières de la convention, dont l'extension est envisagée, est publiée dans les colonnes ci-après du présent numéro du Journal Officiel de la République du Niger.

Les syndicats, les groupements professionnels et toutes personnes intéressés sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions en question, dans le délai d'un mois à compter de la parution du Journal Officiel.

Les communications devront être adressées à la direction du travail et de la sécurité sociale du ministère de la fonction publique et du travail à Niamey.

Niamey, le 8 mai 1973
Le directeur du travail et de la sécurité sociale
YACOUBA ISSA KONE

TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE

Les organisations syndicales ci-après :

D'UNE PART :

1. Le syndicat patronal des entreprises et industries du Niger ;
2. Le syndicat des commerçants importateurs et exportateurs du Niger ;
3. Le syndicat des petites et moyennes entreprises du Niger ;
4. Le syndicat des petits commerçants du Niger ;
5. Le syndicat des transporteurs du Niger.

D'AUTRE PART :

1. L'union nationale des travailleurs du Niger ;
2. Le représentant du personnel contractuel de l'administration.

Ont convenu ce qui suit :

TITRE I. - DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. - Objet et champ d'application de la convention

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils sont définis aux alinéas 2 et 5 de l'article 1er du Code du travail dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur le territoire de la République du Niger et relevant des branches professionnelles suivantes :

1. auxiliaires de transports ;
2. banques ;
3. bâtiment et travaux publics ;
4. commerce ;
5. industries de toute nature ;
6. mécanique générale ;
7. transports routiers
8. hôtellerie ;
9. sans que la présente énumération soit limitative.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des entreprises appartenant aux branches professionnelles ci-dessus énumérées, l'ensemble des travailleurs salariés est soumis aux dispositions de la présente convention collective, sauf accords collectifs d'établissement ou accord particuliers plus favorables au travailleur.

La présente convention ne s'applique pas aux personnes rémunérées exclusivement à la commission et qui ne font pas partie du personnel de l'entreprise.

Des annexes par branche professionnelle formant complément de la présente convention, contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs :

1. chauffeurs ;
2. ouvriers ;
3. employés ;
4. employés supérieurs, agent de maîtrise, techniciens et assimilés, cadres ingénieurs et assimilés, cadres supérieurs ; sans que cette énumération soit limitative.

Au sens de la présente convention, le terme "travailleur" est celui défini à l'article 1er alinéa 2 du Code du travail.

Art. 2 - Prise d'effet de la convention

La présente convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Niamey par la partie la plus diligente. Avis en sera donné dans un journal d'annonces légales.

Art. 3. - Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants, en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs désignés à l'article 1er ci-dessus.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause respective ne pourra 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.

Art. 4. - Avantages acquis

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

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

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour les mêmes objets dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de conventions.

Art. 5. - Durée - Dénonciation de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à tout moment par l'une des parties contractantes, par lettre recommandée adressée aux autres parties contractantes et au ministre du travail.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner la lettre d'un projet d'accord sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent s'ouvrir dès réception de la lettre recommandée, à la diligence du ministre du travail.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur aussi longtemps qu'il ne lui aura été substitué aucun nouvel instrument.

Si aucun accord n'est intervenu dans le délai de deux mois courant du jour de la dénonciation et pendant lequel les parties contractantes s'engagent à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause, le conflit sera soumis à la procédure de règlement des conflits collectifs.

Art. 6. - Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs, relevant ou non des activités professionnelles définies à l'article 1er, peut adhérer à la présente convention, en

notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du travail de Niamey.

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

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 72 alinéa 4 du Code du travail, est reconnu à l'organisation adhérant après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires.

Si elle ne possède pas ce caractère représentatif, elle ne pourra ni dénoncer la convention ni demander la révision même partielle, mais gardera la faculté de procéder au retrait de son adhésion ; les organisations syndicales ne seront pas tenues de lui faire place dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente convention.

Toute organisation syndicales signataire de la présente convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif au sens de l'article 72 alinéa 4 du Code du travail.

Le même droit est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

TITRE II. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Art. 7. - Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion.

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

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

1. à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
2. à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociales ou raciale des travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;
3. à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

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

1. les opinions des autres travailleurs ;
2. leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
3. le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs 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.

Art. 8. - Absences pour activités syndicales

1° Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'emploient à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Les absences seront payées dans la limite d'un mois par an mais ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel.

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

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

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

3° Les travailleurs appelés à participer aux réunions des organismes consultatifs paritaires réglementaires tels que commission consultative du travail, conseil d'administration de la caisse nationale de sécurité sociale, comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Art. 9. - Panneaux d'affichage

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

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'entreprise après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Art. 10. Recouvrement des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'établissement à condition qu'elle n'entraîne aucune perturbation sur les lieux du travail.

TITRE III. - CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1. - Formation et exécution du contrat

Art. 11. - Embauchage et réembauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre au service de la main-d'oeuvre.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

L'engagement doit toujours donner lieu à l'établissement d'une lettre d'engagement ou tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement et stipulant la classification professionnelle et le salaire convenu, éventuellement les conditions et durée d'une période d'essai conformément à l'article 12 ci-après.

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

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenu après son départ de l'établissement.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue 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 étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical. La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Art. 12. - Période d'essai et engagement définitif

L'embauchage du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement

par écrit, et dont la durée maximum varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les annexes propres à chaque branche professionnelle.

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

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

En cas de résiliation du contrat à l'essai par l'une ou l'autre partie l'ensemble des frais de voyage aller et retour du travailleur du lieu d'embauche au lieu de travail sont à la charge de l'employeur.

Art. 13. - Engagement définitif

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

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

Art. 14. - 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 maximum d'un mois.

Lorsque la modification doit entraîner pour celui-ci une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur.

Art. 15. - Promotion

Les promotions ont, normalement lieu au 1er janvier de chaque année. Il faut entendre par promotion tout changement de catégorie ou d'échelon.

En vue de pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel par priorité aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

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

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

Art. 16. - Changement d'emploi, Mutation dans une catégorie inférieure

Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter du chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui, en règle générale, n'excédera pas six mois.

Lorsqu'un employeur, pour des raisons tenant à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement.

Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

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

Au cas où un emploi supprimé par suite de la situation économique ou la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur qui occupait cet emploi conservera pendant deux ans une priorité pour la réoccuper.

Art. 17. - Changement d'emploi intérim d'un emploi supérieur

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

Toutefois la durée de cette situation ne peut excéder :

1. 1 mois pour les ouvriers et employés ;
2. 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
3. Sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause c'est à dire :

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

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

1. Après 1 mois pour les ouvriers et employés ;
2. Après 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Art. 18. - Mutation des femmes en état de grossesse

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

Art. 19. - Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté sans son consentement dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité autre que celle de son lieu de travail habituel.

En cas de refus du travailleur le contrat est réputé rompu du fait de l'employeur.

Art. 20. - Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- 1° L'avertissement écrit ;
- 2° Le blâme ;
- 3° La mise à pied temporaire sans salaire d'une durée maximum de 4 jours;
- 4° Le licenciement.

L'avertissement ne saurait être invoqué à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la date d'intervention de la sanction, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un an en ce qui concerne le blâme et la mise à pied.

Ces sanctions sont prises par le chef de l'établissement ou son représentant, après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, de son délégué aura fourni des explications écrites ou verbales.

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

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

Art. 21. - Clause de non concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'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 convenus.

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

Chapitre II. - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 22. - Mise à pied pour arrêt de travail

La mise à pied provisoire d'un travailleur par manque de travail ne peut être effectuée par l'employeur sans l'accord de l'intéressé, faute de quoi le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Toutefois cette période sera considérée comme temps de présence pour le calcul du congé.

Art. 23. - Absences exceptionnelles

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

La disponibilité est la position du travailleur qui cesse momentanément sur sa demande et par convenance personnelle d'exercer ses fonctions dans l'entreprise et, en conséquence, n'est plus rémunéré par elle.

Cette position est exceptionnelle et n'est accordée que dans des cas très particuliers à la seule appréciation de l'employeur.

Le temps passé en position de disponibilité n'entre pas en compte dans l'ancienneté au service de l'employeur.

La mise en disponibilité ne peut être refusée par l'entreprise lorsqu'elle est demandée :

1. pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité et dans tous les cas où la tradition l'exige ;
2. pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical permanent.

Dans ces cas elle n'est pas limitée dans sa durée.

Art. 24. - Absences pour maladies et accidents non professionnels

1° Suspension du contrat

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

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

2° 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 d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit sauf cas de force majeure, avvertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical délivré par un médecin et à produire dans un délai maximum de 6 jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

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

Art. 25. - A) Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur autre que le travailleur embauché à l'heure ou à la journée 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 ainsi fixé.

a) Pendant la première année de présence

Plein salaire pendant une période égale à la durée de préavis ;

Demi-salaire pendant le mois suivant.

b) de la deuxième à la cinquième année de présence

plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis avec minimum d'un mois ;

Demi-salaire pendant les trois mois suivants.

c) Après cinq ans de présence :

Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis avec minimum de deux mois ;

Demi-salaire pendant les quatre mois suivants, sous réserve des dispositions de l'article 47

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 de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

d) Indemnisation pour congé de maternité.

Pendant la période de suspension de contrat prévue au chapitre III, du Code du travail, la femme salariée qui compte deux ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise à la date de sa mise en congé de maternité percevra de la part de l'employeur son plein salaire habituel déduction faite des sommes versées par la caisse nationale de sécurité sociale ou tout autre organisme qui se substituerait à cette caisse.

Art. 26. - Accident du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

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

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

Art. 27. - Obligations militaires

Le travailleur ayant quitté l'entreprise 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 son ancien employeur par lettre recommandée.

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire, conserve son droit au congé annuel.

Chapitre III. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 28. - Modalités

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 court à compter de la notification effectuée telle qu'elle est précisée ci-dessus.

La disposition, objet du 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 au délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'inspecteur du travail ou son suppléant légal.

Art. 29. - Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente convention.

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

La répartition de ces heures d'absence 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.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, qui résilie son contrat ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Art. 30. - Préavis en fin de période ouvrant droit au congé légal

Le congé étant destiné au repos du travailleur et non à la recherche d'un emploi, tout employeur qui ne désire pas reprendre un travailleur à l'issue de son congé devra prévenir ce travailleur moyennant observation du délai régulier de préavis expirant à la date du départ en congé du travailleur.

En cas d'inobservation de cette clause l'indemnité de préavis se trouve doublée.

Les obligations ci-dessus incombent au travailleur dans les mêmes conditions.

Art. 31. - Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspondant 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.

Dans ce cas l'indemnité compensatrice ne saurait être supérieure au montant susdit nonobstant les dispositions de l'article 29, alinéa 2.

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 à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Les travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit jours peuvent quitter leur emploi sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt quatre heures avant le départ de l'intéressé.

Art. 32. - Rupture du contrat du travailleur malade

Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six mois de suspension prévu à l'article 24 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 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 deux ans.

Art. 33. - Licenciement collectif

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 de la qualification professionnelle, 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'aptitudes professionnelles, 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 prestations familiales.

L'employeur consulte, à ce sujet, les délégués du personnel et avise le service de la main-d'œuvre des mesures de licenciement qu'il envisage dans un délai minimum de huit jours avant notification des préavis de licenciement.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficient d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 11 de la présente convention.

Art. 34. - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, à droit à une 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 suite 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, 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.

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

Le pourcentage est fixé à :

1. 20 % pour les 5 premières années ;
2. 30 % pour la période allant de la sixième à la dixième année incluse ;
3. 35 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

L'indemnité de licenciement n'est pas due :

- 1° En cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur ;
- 2° Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite réglementaire.

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

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

Art. 35. - Certificat de travail

L'employeur doit remettre au moment du départ du travailleur un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il 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 les emplois ont été tenus.

Art. 36. - 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, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Cependant, si au jour du décès, la femme du travailleur, y ayant droit, n'a pas atteint l'âge requis pour bénéficier de l'allocation de retraite, l'indemnité allouée aux ayants-droit sera d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants-droit en ligne directe du travailleur, qui étaient effectivement à sa charge.

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

Chapitre IV.

Art. 37. - Apprentissage et promotion professionnelle

Les apprentis formés par l'entreprise sont sélectionnés et recrutés par voie de concours. Des bonifications de notation en vue de leur classement pourront être accordées aux candidats pupilles de la nation ou enfants d'un travailleur décédé ou devenu totalement inapte par suite d'accident du travail.

Les dispositions relatives en général à l'apprentissage et en particulier :

L'engagement en qualité d'apprenti, l'établissement du contrat d'apprentissage, ses effets, le contrôle de son exécution et la sanction de fin d'apprentissage seront conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

Dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive les cours de formation ou de perfectionnement professionnels que nécessite l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution technique.

Le coût de cette formation organisée par l'employeur est à la charge de l'employeur.

Pendant les périodes de formation ou de perfectionnement professionnels, le travailleur percevra son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent.

Les différends relatifs à la promotion professionnelle seront soumis à la commission de classement.

TITRE IV . – SALAIRES

Art. 38. - Dispositions générales

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

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

Les salaires sont fixés :

1. soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;
2. soit au rendement : à la tâche ou aux pièces. Les employés sont toujours payés au mois.

Toutefois, les employés de première et deuxième catégorie sont payés au mois lorsqu'ils ont une durée de présence continue dans l'entreprise de six mois pour les Employés de première catégorie et d'un mois pour ceux de deuxième catégorie.

En ce qui concerne les ouvriers il convient de distinguer les ouvriers dont le salaire peut être horaire, journalier ou mensuel et payé en fin de mois, des ouvriers payés à l'heure ou à la journée et qui sont payés effectivement chaque jour en fonction du travail effectué.

Après trois mois de présence continue dans l'entreprise, l'ouvrier payé à l'heure ou à la journée devient ouvrier permanent au taux horaire, journalier ou mensuel.

L'employeur a la faculté d'appliquer aux ouvriers toute forme de rémunération du travail au rendement, aux pièces et à la tâche qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise, sous les réserves suivantes :

- a) Le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;
- b) Les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;
- c) Il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier sauf cas de dérogation prévu par la réglementation ;
- d) Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement.

Les normes de rendement seront fixées par accord d'établissement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes indications lui seront données préalablement à l'exécution du travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Art. 39. - Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celui-ci concorde avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Art. 40. - Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes

Le classement du travailleur est en fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

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

Par dérogation aux dispositions du 4° 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, nationales adhérentes, reconnues comme représentatives sur le plan national au sens de l'article 72, 4° paragraphe du Code du travail.

Art. 41. - Commission de classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

Cette commission, présidée par l'inspecteur du travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs de la branche professionnelle intéressée qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente convention.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'inspecteur du travail du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties, et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La commission se réunit obligatoirement dans les 10 jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les 15 jours qui suivent la date de sa première réunion.

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

Le rôle de la commission consiste à déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisante elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur un essai professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécution et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le président ne participe pas au vote et statue en cas de litige.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du président.

Art. 42. - Abattement de salaire des jeunes travailleurs

Les travailleurs âgés de moins de 18 ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le même emploi dans la classification professionnelle sont fixés aux pourcentages suivants :

1. de 14 à 15 ans : 60 % ;
2. de 15 à 16 ans : 70 % ;
3. de 16 à 17 ans : 80 % ;
4. de 17 à 18 ans : 90 % .

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaire d'un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) 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 18 ans rémunérés à la tâche ou au rendement effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs appliqués au personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Art. 43. - Travailleurs physiquement diminués

Dans le cas où le rendement ou la capacité professionnelle d'un travailleur diminuerait par suite de maladie, accident ou infirmité d'origine non professionnelle médicalement constaté, l'employeur peut :

- o soit proposer à ce travailleur un poste correspondant à ses nouvelles capacités professionnelles ;
1. soit lui allouer une rémunération moindre qui ne pourra en aucun cas être inférieure de plus de dix pour cent (10 %) au salaire minimum de sa catégorie.

A cet effet, l'employeur devra après avis du médecin de l'entreprise, convenir par écrit avec l'intéressé des conditions fixant son classement et sa rémunération.

Art. 44.- Majoration pour heures supplémentaires

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 d'expatriation, fixée comme suit :

1. 10 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^e heure ;
2. 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^e heure ;
3. 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et les jours fériés ;
4. 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application de majorations prévues ci-dessus devront se faire compte tenu des dispositions réglementaires qui, dans la République du Niger, 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 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.

Dans le cas de service fonctionnant par roulement et lorsque les durées hebdomadaires de travail effectif sont inégales et inférieures parfois à la durée de 40 heures, le paiement des heures supplémentaires sera calculé sur la période donnant lieu au paiement du salaire.

Art. 45. - Service en poste à fonctionnement continu

Dans les entreprises qui fonctionnent sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de "quart" par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

Les heures supplémentaires leur sont payées dans les conditions prévues à l'article précédent sauf dérogation réglementaire.

En compensation du repos légal hebdomadaire obligatoire l'ouvrier de "quart" ayant accompli exceptionnellement dans la semaine, sept "quarts" consécutifs, reçoit au minimum une rémunération supplémentaire égale à 100 % de son salaire normal pour la durée d'un "quart" de travail.

Le travailleur de quart qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Art. 46. - Prime de panier

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 trois fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti.

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

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

La prime de panier ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

Art. 47. - Primes et indemnités

a) 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 de l'entreprise, 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. 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 embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectif ou une suppression d'emploi dans les conditions prévues par l'article 11, paragraphe 4.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, 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 :

1. Absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un mois ;
2. Absences pour congés payés ou, dans la limite de dix jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 60 de la présente convention ;
3. Absences pour maladie dans la limite de six mois ;
4. Absences pour accident du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
5. Absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 46 du Code du travail ;
6. Absences pendant les congés de maternité des femmes salariées ;
7. Absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

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 :

1. 3 % après trois années d'ancienneté ;
2. 1 % du salaire par année de service supplémentaire jusqu'à la vingt quatrième année incluse.

b) Indemnité de transport,

Une indemnité forfaitaire calculée sur le kilométrage parcouru mensuellement est attribuée à l'agent qui doit, en raison de sa fonction, effectuer fréquemment et habituellement des déplacements intéressant son service.

c) Primes et indemnités diverses

L'entreprise peut si elle l'estime nécessaire, attribuer des primes et indemnités spécifiques destinées à compenser des responsabilités particulières (exemple: indemnité de caisse, de démarchage, etc.) ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction du travailleur.

Art. 48. - Indemnité d'expatriation

Une indemnité d'expatriation destinée à dédommager un salarié des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue au Niger est acquise à tout travailleur recruté hors du territoire de la République du Niger et déplacé de sa résidence habituelle.

Le montant de cette indemnité est fixé à 4/10e du salaire minimum de base de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

TITRE V. - CONDITIONS DU TRAVAIL

Art. 49. - Durée du travail - Récupération - Heures supplémentaires

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

Art. 50. - 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 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.

Art. 51. - Jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur à savoir :

1. 1er janvier ;
2. Lundi de Pâques ;
3. 1er Mai ;

4. Ascension ;
5. Lundi de Pentecôte ;
6. 3 Août (Fête nationale) ;
7. 15 Août (Assomption) ;
8. 1er Novembre (Toussaint) ;
9. 18 Décembre (Fête de la République) ;
10. 25 Décembre (Noël) ;
11. Ramadan ;
12. Tabaski ;
13. Mouloud.

Les fêtes légales sont chômés et payés sauf si elles tombent un dimanche.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des treize (13) jours susvisés, les travailleurs doivent remplir la condition suivante :

1. avoir accompli normalement à la fois, la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

Compte tenu des mêmes réserves que ci-dessus, les fêtes légales si elles sont chômées n'entraîneront aucune réduction ou retenue sur le salaire des travailleurs.

Au cas où la récupération serait admise, ces heures sont rémunérées au tarif normal.

S'il est exceptionnellement travaillé un jour férié obligatoirement chômé, la rémunération prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 44 ci-dessus.

Art. 52. - Travail des femmes

Les conditions particulières de 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 toutes bousculades.

Art. 53. - Travail des enfants et des jeunes travailleurs

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

Art. 54. - Durée et organisation du congé

Les travailleurs salariés et apprentis bénéficient chaque année d'un congé payé fixé comme suit par mois de travail effectif :

1. travailleurs sans distinction d'âge : deux jours et demi calendaires ;
2. les majorations en faveur des mères de famille salariées sont fixées par la réglementation en vigueur ;
3. la durée de congé est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt cinq ans et de six jours après trente ans ;
4. les travailleurs titulaires de la Médaille d'honneur du travail bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire par an.

1° Les conditions ci-dessus s'appliquent également aux travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Niger et ayant leur résidence habituelle dans un Etat d'Afrique situé au Sud du Sahara.

2° Toutefois les travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Niger ayant leur résidence habituelle hors de la zone géographique définie à l'alinéa précédent auront droit à un congé de six jours calendaires par mois de service effectif.

Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service égale à :

- a) Un an pour les travailleurs engagés sur place, cette durée pouvant être prolongée d'une durée équivalente d'accord parties ;
- b) 24 mois pour le travailleur expatrié effectuant son premier séjour ;
- c) 22 mois pour le travailleur expatrié visé à l'article 1er du présent article;
- d) 20 mois pour le travailleur expatrié visé à l'alinéa 2 du présent article, à l'issue de son deuxième séjour.

La date normale de départ en congé du travailleur ne peut être anticipée ni retardée de plus de trois mois sauf autorisation exceptionnelle et individuelle de l'inspecteur du travail. Cette date est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.

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 à l'avance.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couche, les périodes militaires obligatoires, ni dans la limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 60 ci-après.

En ce qui concerne les travailleurs expatriés, la durée du congé est augmentée des délais de route.

Art. 55. - Allocation de congé

Le montant de l'allocation de congé représente la fraction applicable à la totalité de la rémunération acquise par le travailleur pendant la période d'emploi lui ouvrant droit au

congé, telle qu'elle est définie à l'article 54.

Cette rémunération de référence inclut le salaire et ses accessoires ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire tels que les primes, gratifications, heures supplémentaires, pourboires comptabilisés, avantages en nature etc., qui sont pris en compte au titre de la déclaration fiscale sur le revenu, à l'exception de l'indemnité d'expatriation visée à l'article 48 et des primes et indemnités acquises en remboursement de frais professionnels ou de sujétions particulières inhérentes à l'exercice de la profession.

Cette fraction est égale à :

1. 1/12^e pour les engagés sur place ;
2. 1/12^e pour les expatriés visés au paragraphe 1 de l'article 54 ;
3. 1/15^e pour les expatriés visés au paragraphe 2 de l'article 54.

Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté.

Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Lorsque le calcul de l'allocation en fonction du salaire moyen des douze derniers mois est plus favorable au travailleur, le dernier calcul doit être substitué au précédent.

Art. 56. - Indemnité compensatrice de congé

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

Art. 57. - Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les articles 123 à 129 inclus du Code du travail.

Les conditions d'applications des dispositions de l'article 125 du Code du travail (classe de passage, poids des bagages, voyage des familles) sont fixées aux annexes de la présente convention.

Art. 58. - Application de l'article 128 du Code du travail

Conformément à l'article 128 du Code du travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou la cessation 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 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.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur le ou les titres de transport auquel il a droit.

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

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

Art. 59. - Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsqu'un travailleur expatrié aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant lui-même un cautionnement pour l'intéressé et éventuellement pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

1. par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
2. par la remise ou l'utilisation du ou des titres de transport ;
3. par le versement au Trésor public du montant du cautionnement au nom et pour le compte du travailleur.

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

Art. 60. - Permissions exceptionnelles

Les événements familiaux, dûment justifiés, énumérés ci-après, ouvrent droit pour le travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, au bénéfice de permissions exceptionnelles d'absence, non déductibles du congé normal dans la limite de dix jours ouvrables par an et n'entraînant aucune retenue de salaire.

1. Premier mariage du travailleur : 6 jours ouvrables ;
2. Autres mariages du travailleur : 3 jours ouvrables ;
3. Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
4. Décès du conjoint 5 jours ouvrables ;
5. Décès d'un enfant, du père ou de la mère du travailleur : 2 jours ouvrables ;
6. Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable ;

7. Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 1 jour ouvrable ;
8. Naissance d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
9. Première communion : 1 jour ouvrable ;
10. Baptême d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
11. Déménagement : 1 jour ouvrable.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai, au plus tard, huit jours après l'événement, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente.

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

Art. 61. - Déplacement temporaire du travailleur

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du milieu 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 aux annexes de la présente convention.

Le travailleur déplacé temporairement, conserve d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

L'indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement, ou lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur.

Le droit aux indemnités de repas est acquis lorsque les nécessités du service ne permettent pas au travailleur de prendre son repas de midi au lieu d'emploi au plus tard à 14 heures et celui du soir au plus tard à 22 heures.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois ou amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites géographiques prévues par son contrat ou à défaut par les usages de la profession, l'intéressé est en droit, sauf stipulation plus favorable prévue au contrat de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille, aux frais de l'employeur.

En cas de déplacement temporaire, prolongé au delà de six mois, le travailleur chef de famille, 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 après les premiers six mois et ensuite tous les trois mois à condition que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi soit inférieure ou égale à 400 km, à une durée d'absence maximum de : 5 jours délais de route compris.

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

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

Art. 62. - Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se le procurer par ses propres moyens, soit de verser une indemnité compensatrice dont le montant sera fixé dans le contrat de travail ou ses avenants.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

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 ne peut dépasser un maximum fixé en la matière par la commission mixte prévue à l'article 40 de la présente convention, lorsque le logement fourni répond aux minima fixées par ladite commission.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier, en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Art. 63. - Evacuation du 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 la 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 ait 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.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque là à condition que la mesure soit justifiée par des nécessités de service ou les usages de l'entreprise.

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

TITRE VI. - HYGIENE - SECURITE ET SERVICE MEDICAL

Art. 64. - Dispositions générales

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

Art. 65. - Hospitalisation du travailleur malade

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

- a) Caution portée ou cautionnement versé par l'employeur auprès de l'établissement hospitalier pour garantie 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, allocation, éventuellement indemnité de maladie 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 par retenues périodiques, après la reprise du travail par accord entre les parties.

- b) Allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnité à plein ou à demi-salaire du travailleur malade et précisée aux annexes de la présente convention.

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 VII. - DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 66. - Election

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention occupant plus de dix travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

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

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé 6 mois d'ancienneté.

Art. 67. - Exercice du mandat de délégué

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'inspecteur du travail du 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. A défaut de détermination d'accord parties, elles doivent être signifiées à l'employeur moyennant un préavis de 24 heures sauf circonstances exceptionnelles.

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

Toute demande d'audience doit être formulée par écrit :

1. 2 jours avant la date souhaitée pour l'audience avec un chef de service ;
2. 4 jours avant la date souhaitée pour l'audience avec le chef de l'entreprise.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des affaires qui seront évoquées au cours de l'audience.

Ces délais peuvent toutefois être réduits en cas de problème grave et urgent, la demande se faisant alors par simple contact.

Un compte rendu de l'audience est établi mentionnant les différentes questions posées et les réponses qui y ont été faites, que celles-ci soient données au cours même de l'audience ou, si les questions posées exigent une étude préalable, d'une façon différée.

Ce compte rendu est consigné sur un cahier ouvert à cet effet qui peut être consulté par le personnel.

Art. 68. - Licenciement du délégué

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 163 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 ou de la juridiction compétente.

Art. 69. - Protection du délégué

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur les listes affichées bénéficient des mesures de protections édictées par l'article 163 du Code du travail.

Ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à des nouvelles élections.

Art. 70. - Compétence du délégué

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 la visite à sa direction soit à l'occasion des visites de l'inspecteur du travail du ressort.

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

TITRE VIII

Art. 71. - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

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

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

La composition de la commission est la suivante :

1. Deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale et professionnelle d'employeurs signataires ;
2. Un nombre égal de membres travailleurs titulaires et suppléants

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

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

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans le délai maximum d'un mois.

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

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

Art. 72. - Dispositions transitoires

1°) Les travailleurs relevant des anciennes conventions collectives conserveront leur classification actuelle jusqu'à l'intervention de la classification des emplois par branche d'activité dans les catégories professionnelles définies à l'annexe 1 de la présente convention ;

2) Les salaires actuels restent applicables jusqu'à la conclusion de nouveaux accords de salaires hiérarchisés.

Fait à Niamey, le 15 décembre 1972.

Ont signé :

1° employeurs :

Pour le syndicat patronal des entreprises et industries du Niger (SPEIN) représentant le SPEIN

MM Noël Pierre ;

Soulier Raymond ;

Boquet Alain ;
Davanier Georges ;

Pour le syndicat des commerçants importateurs et exportateurs du Niger (SCIMPEX - NI)
représentant le SCIMPEX - NI
MM Lambert Michel Henri ;
Guillot Pierre

Pour le syndicat national des petites et moyennes entreprises du Niger (SYNAPEMEN - NI)
représentant le SYNAPEMEN
M Georget Henri

Pour le syndicat des transporteurs représentant le syndicat des T.
M Dejean Maurice

Pour le syndicat des moyens et petits commerçants :
M. Seini Sanda

Pour la Chambre de commerce du Niger représentant la Chambre de commerce
M. Schwob Raymond

2° travailleurs

Pour l'Union nationale des travailleurs du Niger (USTN)
MM. Sido Hassane, secrétaire général de l'USTN ;
Oumarou Soumeila, syndicat des transporteurs ;
Sagou Maourikoye, syndicat des PTT ;
Mamoudou Kolmodi, syndicat CNSS
Tanko Abdoulaziz, syndicat des transports aériens ;
Amadou Hima, syndicat du commerce ;
Marcel Inné, Union régionale UNTN Zinder ;
Adamou Idé, Union régionale UNTN Maradi ;
Lawal Sidi, Union régionale UNTN Agadez ;
Asenjo Henri, représentant les Contractuels du Niger

Le Directeur du travail et de la sécurité sociale
YACOUBA ISSA KONE

ANNEXE I

Convention collective interprofessionnelle de la République du Niger

Classification professionnelle en application de l'article 40 de la convention collective

Pour l'ensemble des branches professionnelles visées à l'article 1er de la présente convention, les travailleurs sont classés suivant qu'ils occupent un emploi manuel ou non, dans les catégories et échelons définis comme suit :

1 - Emplois manuels

1ère Catégorie - Echelon A : Travailleur affecté à des besognes élémentaires ne nécessitant ni formation, ni connaissances professionnelles, ni adaptation (exemple : manoeuvre ordinaire, travailleur sans spécialité).

Echelon B : Ayant six mois d'ancienneté dans la catégorie

2e Catégorie - Echelon A : Travailleur exécutant des travaux simples nécessitant une mise au courant sommaire et travailleur ayant deux ans d'ancienneté dans la première catégorie (exemple manoeuvre spécialisé ; manoeuvre de force).

Echelon B : Ayant acquis la maîtrise de son emploi

3e Catégorie : Travailleur possédant un niveau élémentaire d'instruction ou une compétence acquise par la pratique, connaissant en partie seulement un métier nécessitant une formation préalable acquise par exemple au moyen de l'apprentissage, ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés d'un ouvrier spécialisé (exemple : aide - ouvrier).

4e Catégorie : Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent une formation professionnelle élémentaire, des connaissances professionnelles confirmées (exemple : ouvrier spécialisé).

5e Catégorie : Ouvrier possédant un métier qui nécessite un apprentissage, titulaire du CAP ou de niveau professionnelle équivalent, exécutant des travaux qualifiés (exemple : ouvrier professionnel).

6e Catégorie : Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant la connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie (exemple : ouvrier qualifié).

7e Catégorie : Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant des travaux de haute valeur professionnelle, ou titulaire du BEI (exemple : ouvrier hautement qualifié).

Hors Catégorie : Ouvrier de la 7e catégorie ayant des responsabilités plus étendues.

II - Emplois non manuels

1ère et 2e Catégories : Définitions identiques à celles du chapitre I, emplois manuels.

3e Catégorie : Employé possédant un niveau élémentaire d'instruction et de connaissances professionnelles acquises par la pratique.

4e Catégorie : Employé exécutant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle simple et des connaissances professionnelles élémentaires.

5e Catégorie : Employé titulaire d'un CAP ou du niveau professionnel équivalent, ayant une qualification qui nécessite une formation professionnelle normale.

6e Catégorie : Employé ayant une qualification qui comporte une formation professionnelle complète, capable de prendre certaines initiatives et d'assumer des responsabilités limitées.

7e Catégorie : Employé hautement qualifié ou titulaire du BEPC, connaissant complètement un métier qui nécessite une formation professionnelle poussée et une longue pratique, assurant des travaux qui comportent une part d'initiative et de responsabilité.

Hors Catégorie : Employé de la 7e catégorie ayant des initiatives et des responsabilités plus étendues.

La classification proposée aux chapitres I (emplois manuels) et II (emplois non manuels) constituant le minimum exigible n'est pas limitative et pourra comporter des échelons supplémentaires adaptés aux caractéristiques de la profession, par voie d'annexe particulière.

III. - Agents de maîtrise - Techniciens

Agent chargé en permanence de diriger, coordonner et contrôler le travail d'ouvriers, employés ou techniciens dans l'exécution de tâches dont il assume la responsabilité.

Le technicien ou agent de maîtrise doit avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises par la formation scolaire et l'expérience professionnelle appropriées à la nature et à l'importance de son emploi.

1ère Catégorie : (M.1) Technicien ou agent d'encadrement dirigeant d'une façon permanente un groupe de travailleurs dans sa spécialité et participant ou non à leurs travaux.

2e Catégorie : (M.2) Technicien ou agent d'encadrement ayant chargé de faire exécuter par des travailleurs de professions différentes les travaux qui lui sont confiés. Généralement placé sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie supérieure ou d'un cadre.

3e Catégorie : (M.3) Technicien ou agent d'encadrement ayant des responsabilités plus étendues qu'en 2e catégorie, ayant au moins un agent de maîtrise ou assimilé sous ses ordres.

4e Catégorie : (M.4) Technicien ou agent d'encadrement ayant des responsabilités plus étendues qu'en 3e catégorie, placé généralement sous les ordres directs d'un chef ou d'un directeur d'entreprise.

5e Catégorie : (M.5) Agent supérieur ayant par rapport à la 4e catégorie des responsabilités plus étendues, la direction d'un personnel plus nombreux, placé sous les ordres directs d'un chef ou d'un directeur d'entreprise.

IV. - Ingénieurs, cadres et assimilés

Sont considérés comme ingénieurs cadres et assimilés, les collaborateurs de l'entreprise qui ont reçu une formation technique généralement sanctionnée par la délivrance d'un diplôme d'Etat ou reconnu comme tel :

1. ou qui possèdent en outre une expérience professionnelle pratique ;
2. ou qui occupent dans l'entreprise un emploi comportant le pouvoir de conception, de décision et de direction ou des responsabilités équivalentes, ainsi que l'utilisation des connaissances théoriques et pratiques qu'ils ont acquises.

Ces cadres sont placés d'après les positions types définies comme suit :

1. 1er Echelon : (C.1) Personnel répondant aux conditions suivantes :

Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

ou occuper dans l'entreprise une fonction comportant des pouvoirs de décision et d'autorité ou des responsabilités équivalentes.

1. 2e Echelon : (C.2) Même définition qu'en C.1, mais les responsabilités sont plus étendues et le poste occupé est d'un niveau plus élevé.

V. Cadres supérieurs

Même définition que ci-dessus, mais avec des responsabilités très importantes et très étendues, au plan de la direction et de l'autorité, ou en raison de la complexité des tâches confiées à ce personnel, ou sur ces deux plans conjointement.

En ce qui concerne les chapitres III (agents de maîtrise et techniciens) IV (ingénieurs, cadres et assimilés) et V (cadres supérieurs) la classification proposée constituant le minimum exigible n'est pas limitative et pourra être élargie suivant les caractéristiques de la profession par voie d'annexe particulière.

Durée de l'essai et du préavis :

La durée de la période du préavis est fixée comme suit pour les diverses catégories de travailleurs engagés par contrat à durée indéterminée :

1. 1° Travailleurs à salaire non mensuel : 8 jours ;
2. 2° Travailleurs à salaire mensuel : 1 mois calendaire ;
3. 3° Agents de maîtrise et techniciens : 1 mois calendaire ;
4. 4° Ingénieurs, cadres et assimilés : 3 mois calendaires ;
5. 5° Cadres supérieurs : 3 mois calendaires

Pour l'application de la période de préavis les usages particuliers aux professions du bâtiment et des travaux publics, seront déterminés par annexe spéciale à la branche professionnelle intéressée.

La période d'essai est fixée à :

1. 8 jours calendaires pour les travailleurs à salaire non mensuel ;
2. 1 mois calendaire pour les travailleurs à salaire mensuel ;
3. De un à trois mois calendaires pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

4. 3 mois calendaires pour les ingénieurs, cadres et assimilés ;
5. 6 mois calendaires pour les cadres pou les cadres supérieurs.

Le renouvellement de la période d'essai s'effectuera conformément à l'article 32 du Code du travail.

ANNEXE II

En application de l'article 125 du Code du travail et de l'article 57 de la convention collective

I. Voyage d'un travailleur et de sa famille

Observation :

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur 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 de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

II. Transport des bagages du travailleur et de sa famille

En sus de la franchise de poids de bagages accompagnant le voyageur, attachée au titre de transport, l'employeur prend à sa charge le transport des bagages personnels du travailleur et de sa famille qui l'accompagne ou le rejoint aux conditions suivantes :

1) A l'occasion de la première arrivée du travailleur au lieu de son emploi, de sa mutation en cours de contrat, ou de son départ définitif.

Depuis le domicile habituel du travailleur jusqu'au lieu de son emploi.

Définition :

La famille du travailleur se compose de son ou ses conjoints et des enfants légalement à charge ouvrant droit aux prestations familiales.

En fret non accompagné.

a) par voie de surface : un poids maximum ou un volume réputé équivalent de :

200 kg pour le travailleur;

200 kg par conjoint;

100 kg par enfant.

b) par voie aérienne : le poids ou volume équivalent au coût du fret expédié par voie de surface.

2) A l'occasion du congé le travailleur déplacé aura droit depuis le lieu de son emploi jusqu'à son domicile habituel et vice versa, aux frais de l'employeur, à un supplément de poids en bagages équivalent à celui de la franchise attachée au titre de transport.

Observation :

Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé et à sa famille, sur le lieu de

l'emploi, le logement, le matériel domestique et l'ameublement, le poids maximum des bagages personnels transportés aux frais de l'employeur sera déterminé par le contrat de travail liant les parties.

ANNEXE III

En application de l'article 61 de la Convention collective

Indemnités de déplacement temporaire

Le montant minimum des indemnités dues à ce titre est fixé comme suit :

Observation :

Dans le cas où l'hébergement ou la nourriture, ou l'un ou l'autre sont fournis par l'employeur ou à ses frais, l'indemnité correspondante n'est pas due au travailleur en déplacement temporaire.

Le salaire horaire de la catégorie s'obtient en divisant le montant du salaire de base mensuel par le nombre d'heures légal mensuel (173 heures 33 pour le secteur non agricole, 208 heures pour le secteur agricole).

ANNEXE IV

En application de l'article 65 (B) de la Convention collective

Allocation complémentaire d'hospitalisation

Le montant de cette allocation est fixé comme suit :

Observation :

Lorsque les frais d'hospitalisation, de traitement et de soins médicaux et chirurgicaux sont totalement pris en charge par l'employeur, cette allocation n'est pas due.

ANNEXE V

En application de l'article 34 de la convention collective

Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est représentée par une indemnité égale à celle de licenciement prévue à l'article 34 de la présente convention.