

REPUBLIQUE DU BENIN

MINISTERE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES

CONVENTION COLLECTIVE  
GENERALE DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE  
GENERALE DU TRAVAIL

TROISIEME EDITION  
AVRIL 1985

# **CONVENTION COLLECTIVE GENERALE DU TRAVAIL**

**APPLICABLE AUX ENTREPRISES**

**DE LA REPUBLIQUE POPULAIRE DU BENIN**

**RELEVANT DU SECTEUR PRIVE**

Entre le Groupement Interprofessionnel des Entreprises  
de la République Populaire du Bénin (G.I.E.B.)

Le Syndicat National des Commerçants et industriels du Bénin (SY.NA.C.I.BE.)

Le Syndicat National des Transporteurs du Bénin  
(SY.NA.TRANS.BE.)

d'une part,

Et le Front des Travailleurs du Bénin

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## ***PREAMBULE***

Les organisations syndicales ci-dessus énumérées, représentant les employeurs et tous les travailleurs du Bénin,

Convaincues de la nécessité de fonder les relations de travail entre les Employeurs et les Travailleurs relevant de leurs organisations respectives sur des bases saines et rationnelles ;

Soucieuses de promouvoir la paix sociale et d'éviter les conflits collectifs préjudiciables à l'intérêt bien compris de tous les intéressés ;

Persuadées de la valeur constructive d'un dialogue libre entre les Employeurs et les Travailleurs dans le respect et l'intérêt de la collectivité toute entière, en vue de résoudre toutes les difficultés qui peuvent survenir dans leurs relations professionnelles, et cela par une participation de toutes les parties ;

Désireuses d'œuvrer pour le progrès économique et social qui constitue l'objectif primordial des trois organisations, comme il est aussi le souci majeur de tous les responsables du Pays ;

Affirmant leur commune détermination d'œuvrer en vue du développement de la production économique et d'une juste répartition du revenu national garantissant aux travailleurs l'amélioration, de leur niveau de vie et une part équitable dans les revenus des entreprises en fonction de l'expansion de la production et de l'accroissement de la productivité ;

S'engagent à agir conjointement pour arriver à déterminer les rémunérations des travailleurs sur une base conventionnelle compte dûment tenu des données de l'économie nationale et en fonction des résultats des entreprises et de la conjoncture ;

Affirmant leur commune détermination d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et leurs conditions de travail, notamment :

a) Par l'institution d'encouragement à la productivité et d'accessoires de salaires. Les rémunérations doivent être fixées d'un commun accord, compte tenu d'un salaire minimum interprofessionnel garanti établi sur la base du coût de la vie et en fonction de la spécialisation des travailleurs et des normes de production.

b) Par la rationalisation et le développement de la formation professionnelle, par la fixation, d'un commun accord, d'une classification professionnelle tenant compte de la spécialisation effective des travailleurs ainsi que par le classement individuel des travailleurs dans les différentes catégories professionnelles, dans le souci de favoriser la carrière des travailleurs et leur promotion dans les catégories supérieures.

c) Par l'amélioration des conditions de travail, le développement de l'hygiène et de la sécurité du travail.

d) Par le développement des œuvres sociales en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs et de leurs familles.

En vue de réaliser ces objectifs, les trois parties ont conclu la Convention Collective – cadre ci-après et s'engagent, en même temps à donner corps dans les différentes Conventions particulières aux principes ci-dessus énoncés.

**TITRE PREMIER**  
**DISPOSITIONS GENERALES**

**Article premier. – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

La présente Convention a pour but de régler les rapports entre les Employeurs et les Travailleurs dans les Entreprises et les Etablissements du Secteur Privé exerçant leurs activités au Bénin.

Le terme travailleur est celui défini par l'article 2 de l'ordonnance n° 33 P.R. / M.F.P.T.T. du 28 septembre 1967, portant Code du Travail de la République Populaire du Bénin.

**Article 2. – ABROGATION**

La présente Convention Générale remplace les Conventions Collectives existantes dans le cas où celles-ci comportent des dispositions moins favorables.

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 restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdites 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 3. – MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS**

La présente Convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à sa signature. Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

**Article 4. – DUREE DE LA CONVENTION**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

**Article 5. – REVISION**

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle ou totale de la présente Convention et, le cas échéant de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra porter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement par **lock out** ou cessation de travail motivées par les points, sujets à révision.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente Convention.

#### **Article 6. – DENONCIATION**

La dénonciation de la présente Convention par l'une des parties contractantes ne pourra intervenir avant un an et devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois, à l'expiration duquel la Convention cessera d'avoir effet. De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

#### **Article 7. – ADHESIONS ULTERIEURES**

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs appelés à exercer leurs activités au Bénin doit adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent, Section des Affaires Sociales.

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

L'organisation adhérant après coup à la présente Convention ne peut, toutefois, ni la dénoncer, ni demander la révision, même partielle ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

### **TITRE II EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

#### **Article 8. – RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES**

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

L'employeur s'engage :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs 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 9. – PANNEAUX D’AFFICHAGE**

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du Personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

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

Toutes les communications affichées devront être signées nominativement. Les communications des Délégués du Personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ; celles des organisations syndicales ne devront avoir pour objet que des informations syndicales à caractères professionnel ou social intéressant les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être destinées à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte sera présenté à la Direction qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus.

**TITRE III**  
**CONTRAT DE TRAVAIL**

**CHAPITRE PREMIER**  
**FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT**

**Article 10. – FORME ET DUREE DU CONTRAT**

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

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

**Article 11. – EMBAUCHAGE ET REEMBAUCHAGE**

Les employeurs font connaître obligatoirement leurs besoins en main-d'œuvre à la Direction Générale du Travail, de la Main d'œuvre et des Lois Sociales et affichent, pour information du personnel, les demandes ainsi faites qui précisent les emplois vacants et les catégories professionnelles de ces emplois.

L'embauchage direct ne peut être fait qu'après l'autorisation des services du travail, lorsque ceux-ci se trouvent dans l'impossibilité de fournir la main-d'œuvre demandée.

Les engagements peuvent être effectués à titre permanent, saisonnier, temporaire ou occasionnel.

Sont travailleurs à titre saisonnier ou temporaire les travailleurs engagés d'accord parties pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six mois.  
Sont travailleurs à titre occasionnel les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée.

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.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une année sous réserve d'un essai professionnel durant cette dernière période.

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

**Article 12. – PERIODE D'ESSAI**

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

La durée de cette période d'essai est fixée à :

- 15 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;



- 1 mois pour les travailleurs payés au mois ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Cette période d'essai est renouvelable une seule fois. En aucun cas la période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'auraient pu accomplir certains travailleurs avant le commencement de leur service.

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

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

### **Article 13. – CONTRAT DEFINITIF**

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il doit être constaté par un écrit qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé. Avant la fin de la période d'essai, le travailleur pour être définitivement engagé, devra produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emploi antérieurs. En outre tout travailleur est soumis à un examen d'aptitude physique périodique effectué par le médecin de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 14. – MODIFICATION AUX CLAUSES DU CONTRAT**

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

Lorsque la modification doit entraîner pour celle-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.

### **Article 15. – CHANGEMENT D'EMPLOI**

Lorsque le travailleur doit assumer, temporairement, à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante.

Lorsque l'employeur demande, pour nécessité de service à un travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, 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.

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

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder quatre mois, sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi, de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé, et de la détention préventive ou administrative du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle pendant un délai de six mois.

Exception faite pour les cas particuliers visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de quatre mois régler définitivement la situation du travailleur c'est-à-dire :

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

Une indemnité pour remplacement ou intérim sera accordée au travailleur appelé à occuper provisoirement un emploi supérieur. Cette indemnité sera fixée par avenants propres à chaque branche professionnelle.

#### **Article 16. – DISCIPLINE**

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

- a)** L'avertissement ou la réprimande ;
- b)** Le blâme avec inscription au dossier ;
- c)** La mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire ;
- d)** Le licenciement avec préavis ;
- e)** Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

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

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

Cette liste n'est pas limitative.

Les sanctions sont prononcées par écrit par le directeur de l'établissement après que le travailleur assisté éventuellement de son délégué du personnel aura fourni ses explications écrites ou verbales.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Main d'œuvre du ressort. 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.

### **Article 17. – OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'Entreprise. Il lui est interdit d'exercer même en dehors des heures de travail une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'Entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

### **CHAPITRE II SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 18.** – En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit, mis en congé.

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement de congé initialement accordé, le travailleur doit adresser à l'employeur une demande appuyée d'un certificat d'un médecin agréé.

La durée maximum d'une période de congé de maladie est de :

- six mois pour une période de service inférieure à 24 mois ;
- douze mois pour une période de service égale ou supérieure à 24 mois.

### **Article 19. – INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR MALADE**

Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

**a) S'il a moins de douze mois consécutifs de service :**

- l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 23 ci-après ;

**b) S'il a plus de douze mois consécutifs de service :**

- l'intégralité du traitement pendant trois mois ;
- le demi traitement pendant les trois mois suivant cette durée.

**c) S'il a plus de 5 ans d'ancienneté :**

- l'intégralité du salaire pendant six mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes fixées ci-dessus.

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

**a)** S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine il est réintégré dans celui-ci ;

**b)** s'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques ; il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à ce nouvel emploi ;

**c)** s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur et à l'article 26 de la présente Convention.

### **Article 20. – EFFET SUR LE CONTRAT ET INDEMNISATION**

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle dûment constatés, les délais prévus à l'article 18 ci-dessus sont prorogés jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie.

Les avantages prévus à l'article 19 ci avant en matière d'indemnisation du travailleur malade s'appliquent au travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas l'employeur alloue à l'intéressé la différence entre les avantages prévus à l'article 19 et les allocations qui sont dues au travailleur par la Sécurité Sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail.

### **Article 21. – POSITION SOUS LES DRAPEAUX**

Le contrat de travail du travailleur permanent sera suspendu pendant la durée du service militaire obligatoire, ou de mobilisation et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

L'intéressé sera repris sans formalité dans sa catégorie d'emploi à sa libération.

Dans toute la mesure du possible il devra prévenir l'employeur un mois à l'avance.

Le travailleur sous les drapeaux percevra une indemnité dans les conditions prévues à l'article 31 du Code du Travail.

La durée du service militaire ainsi que celle des périodes obligatoires entreront en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté.

### **CHAPITRE III**

#### **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 22. - MODALITES**

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

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

Cette disposition s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

#### **Article 23. - DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS**

La durée minimum du préavis est égale à la durée de la période d'essai, à savoir :

- 15 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

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

La répartition de cette période d'absence dans le cadre de l'horaire de l'Etablissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux jours dans la semaine ou celui des deux heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

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

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

#### **Article 24. - PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE**

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

En cas d'observation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de 15 jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et de trois mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

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

## **Article 25. - INDEMNITE COMPENSATRICES DE PREAVIS**

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.

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.

## **Article 26. - RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE**

Si, à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 18 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

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

Le travailleur qui n'a pas un an d'ancienneté percevra une indemnité égale à un mois de salaire.

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les indemnités qui seraient accordées au travailleur dans l'hypothèse où la rupture du contrat de travail pour cause de maladie serait assimilée dans ses effets au licenciement du fait de l'employeur.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article conserve pendant un délai de deux ans un droit de priorité au réembauchage s'il présente les conditions d'aptitude physique requises, attestées par un médecin agréé.

## **Article 27. - LICENCIEMENTS COLLECTIFS**

Si en raison d'une diminution d'activité de l'Entreprise ou de l'Etablissement, ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il doit se conformer à la procédure légale prescrite à l'article 33 du Code du Travail. Il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite transmise pour avis à l'Inspecteur du Travail du ressort avec un rapport motivé de l'employeur. Ce dernier ne peut prendre une décision définitive que 15 jours après notification par lettre recommandée avec accusé de réception de cette liste aux intéressés.

Les travailleurs conservent pendant un délai de deux ans un droit de priorité de réengagement dans l'établissement, dans l'ordre inverse de leur classement, sur la liste de licenciement.

### **Article 28. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'Entreprise une durée de service au moins égale à un an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

**a)** En cas de licenciement individuel à l'exclusion du licenciement motivé par la faute lourde :

- 25% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 30% du salaire global mensuel moyen par année de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année incluse ;
- 35% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10<sup>e</sup> année.

**b)** En cas de licenciement collectif, ces pourcentages seront portés respectivement à 30%, 35% et 40%.

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

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

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

### **Article 29. - DECES DU TRAVAILLEUR**

En cas du décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquise à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur compte au jour du décès une année au moins d'ancienneté en qualité de travailleur titulaire, l'employeur est tenu de verser aux héritiers un capital décès calculé sur les bases prévues pour l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de licenciement individuel abondé de un mois de salaire de base par année de présence.

Le montant de cet abondement est limité à 6 mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

Ne peuvent prétendre au paiement de ces sommes que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge ou l'administrateur des biens de cujus désigné par le Conseil de famille et reconnu par le Tribunal compétent.

Au cas où l'Office Béninoise de Sécurité Sociale accorderait certains avantages pécuniaires concernant le cas de décès, l'employeur conserverait à sa charge la différence entre les dispositions ci-dessus et les avantages octroyés par l'Office



Bénois de Sécurité Sociale. 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 ayants droits en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans.

## **TITRE IV** **REMUNERATIONS – CLASSIFICATIONS**

### **CHAPITRE PREMIER** **SALAIRES**

#### **Article 30. - DISPOSITIONS GENERALES**

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

Le salaire est payé chaque mois pour tout le personnel permanent de l'Entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salaire est fixé à l'heure ou à la journée pour les travailleurs occasionnels.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération de travail (aux pièces, à la tâche, au rendement) 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 minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi ;

**b)** Il ne peut être imposé une durée de travail supérieure à celle de son atelier et de son chantier ;

**c)** Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage au personnel travaillant au rendement ;

**d)** L'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche) ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

#### **Article 31. - PRINCIPE DE REMUNERATION**

A conditions égales de travail, d'ancienneté et de qualification professionnelle, le salaire est égal pour les travailleurs, quels que soient leur âge, leur sexe et leur statut.

Le barème des salaires des travailleurs est fixé par avenants à la présente convention.

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIG.

#### **Article 32. - PROMOTION**

Les parties contractantes étant animés du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes s'efforceront, dans la mesure des possibilités de faire appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.



Ce n'est qu'au cas où ils estimeraient ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'ils auront recours à l'embauchage d'une personne étrangère à l'entreprise.

### **Article 33. - EMPLOIS MULTIPLES**

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

### **Article 34. - BULLETIN DE PAYE**

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

Ces bulletins devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature exacte de l'emploi occupé.

### **Article 35. SALAIRES DES JEUNES TRAVAILLEURS DIMINUES PHYSIQUES – ACCIDENTES DU TRAVAIL**

Par jeune travailleur on entend les jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum du poste professionnel occupé avec les abattements minima suivants :

- de 14 à 16 ans : 40% ;
- de 16 à 18 ans : 20%.

Toutefois, lorsque l'intéressé, âgé de plus de 16 ans, aura au moins six mois de présence continue dans l'entreprise, ce dernier pourcentage sera ramené à 10%.

Les réductions prévues par le présent article ne s'appliquent pas aux titulaires d'un C.A.P. et débutant dans la profession, ni aux travailleurs ayant passé avec succès l'examen de sortie d'un Centre de Formation Professionnelle Accélérée.

## **CHAPITRE II**

### **INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES**

#### **Article 36. - INDEMNITES POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail.

Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

##### **a) Heures supplémentaires du jour :**

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

12% du taux horaire de la 40<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure ;

35% du taux horaire au-delà de la 48<sup>e</sup> heure ;

50% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

**b) Heures supplémentaires de nuit :**

50% du taux horaire en semaine ;

100% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires sont considérées de nuit lorsqu'elles sont accomplies entre 21 heures et 05 heures 00.

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

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

### **Article 37. - INDEMNITES 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, où, à défaut, par les usages de la profession et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions suivantes :

- Deux fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.

- Quatre fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi, le couchage étant à la charge de l'employeur.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque toutes ces prestations (nourriture et logement) sont fournies en nature.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois et amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'intéressé est en droit, sauf stipulation contraire prévue au contrat de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille au frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement, mais a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue d'autre part à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel d'emploi si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

On entend par famille du travailleur la conjointe dont le mariage est constaté à l'état civil ainsi que les enfants mineurs légalement à sa charge conformément au Code de la Sécurité Sociale et vivant habituellement avec lui. Pendant les voyages motivés par un déplacement temporaire de service ou un changement du 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 38. - AUTRES INDEMNITES ET PRIMES**

Des conventions annexes à la présente Convention fixeront ultérieurement par branche d'activités ; par entreprise ou établissement des diverses indemnités et primes relatives aux conditions d'emploi et à la nature du poste de travail occupé.

### **Article 39. - FOURNITURE DU LOGEMENT**

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de recrutement par le fait de l'employeur et ne peut, par ses propres moyens, se procurer au nouveau lieu d'emploi un logement suffisant pour lui-même et sa famille, l'employeur mettra à sa disposition un logement ou lui versera une indemnité compensatrice.

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille. Il sera tenu compte des usages et des possibilités de logement offertes au lieu d'emploi, ainsi que de la catégorie professionnelle du travailleur à loger.

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

Le moment de la retenue ne peut dépasser le maximum fixé en la matière par la réglementation du travail.

Lorsqu'un logement 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 répondait pas aux conditions définies ci-dessus.

En cas de rupture du contrat, l'évacuation du logement est fonction des délais réciproques de préavis.

### **Article 40. - FOURNITURES ALIMENTAIRES**

L'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres lorsque le travailleur non originaire du lieu d'emploi ou qui n'y a pas sa résidence habituelle ne peut par ses propres moyens subvenir à sa nourriture.

La composition, les modalités d'attribution ainsi que la valeur maximum de remboursement de cette ration alimentaire sont fixées par décret.

Si la ration alimentaire est fournie, tous les travailleurs concernés doivent en bénéficier.

## **TITRE V CONDITIONS DU TRAVAIL**

### **Article 41. - DUREE DU TRAVAIL - RECUPERATION HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les jours et heures de travail sont fixés par le Chef d'Entreprise ou d'Etablissement dans le cadre des dispositions réglementaires et légales en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification aux horaires normaux de travail donnera lieu à consultation préalable des délégués du personnel et sera transmise à l'Inspection du Travail du ressort avant sa mise en application.

Pour tenir compte du caractère intermittent de certains travaux (heures creuses, coupures, etc...), une durée effective de travail plus longue que la durée

légale peut être considérée comme équivalente à la durée légale payée sans majoration. Ces équivalences seront définies pour chaque profession par la réglementation en vigueur.

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

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

#### **Article 42. - INTERRUPTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

En cas d'interruption collective de travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur. Le travailleur qui, sur l'ordre du Chef d'Etablissement ou de son représentant, s'est tenu à la disposition de l'Entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

#### **Article 43. - JOURS FÉRIÉS**

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

#### **Article 44. TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES**

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

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement.

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

#### **Article 45. - CONGES ANNUELS PAYES**

Des congés annuels payés sont accordés aux travailleurs sur la base de deux jours par mois soit vingt-quatre jours ouvrables par année de service accompli. Exceptionnellement, ils peuvent se cumuler jusqu'à concurrence de quarante-huit jours ouvrables après accord de l'employeur, dont huit jours seront obligatoirement pris à l'issue de la première année, conformément aux dispositions de l'article 113 du Code du Travail.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accords partis 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. L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant droit avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers. Il sera fixé par l'employeur en tenant compte, si possible des désirs du travailleur, sauf congé général pour fermeture de l'Entreprise.

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé payé une allocation qui sera égale au 1/12 des salaires et indemnités dont il a bénéficié depuis son dernier retour de congé.

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

Seront exclues de l'allocation de congé les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement des frais professionnels et l'indemnité d'expatriement et de sujétions particulières aux expatriés, sauf dispositions contraires des textes réglementaires pouvant intervenir ultérieurement.

Tout travailleur titulaire d'un congé d'une durée égale à quarante-huit jours ouvrables peut bénéficier, lors de son retour de congé, d'un acompte anticipé sur son salaire remboursable par le bénéficiaire.

Pour la détermination du congé payé, sont considérées comme période de travail :

- a) les périodes de suspension de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- b) dans la limite de six mois les périodes d'absence pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;
- c) les périodes de congé des femmes en couche ;
- d) les congés pour examen ;
- e) les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou en voyage d'études organisés par l'Entreprise ;
- f) les séminaires syndicaux dans la limite de 15 jours ;
- g) les autorisations spéciales d'absence et les permissions visées aux articles ci-après.

#### **Article 46. - PERMISSIONS D'ABSENCE**

Des autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul du congé annuel peuvent être accordées aux travailleurs dans les cas et conditions prévus ci-après :

La durée de l'absence est égale à celle des réunions ou des examens éventuellement augmentée des délais de route.

Ces autorisations seront accordées :

a) **Avec paiement du salaire.**

- Aux représentants dûment mandatés du Syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de trois jours par an ;
- Aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires.

Dans ce dernier cas, il appartiendra aux syndicats ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée etc.), il conviendra de faciliter cette participation.

- le travailleur est tenu d'informer préalablement l'employeur de sa participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que son absence apportera à la marche normale du travail.

- Aux travailleurs appelés à subir les épreuves d'un concours ou d'un examen en vue de leur accession à une hiérarchie supérieure ou présentant un intérêt direct pour le déroulement de leur carrière.

b) A l'occasion d'événements familiaux, des permissions spéciales avec traitement peuvent être accordées aux travailleurs dans les conditions ci-après :

- Décès d'un conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du travailleur :

3 jours ;

- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : 2 jours ;

- Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;

- Naissance au foyer : 3 jours.

Ces permissions, ainsi que les délais de route s'il en est éventuellement accordé, n'entrent pas en compte dans le calcul du congé annuel.

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

Pour être bénéficiaire de ces permissions, le travailleur doit présenter à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit jours après que l'événement ait eu lieu le document attestant sa réalité.

En cas qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve le droit au congé dans la limite maximale d'un mois après l'événement qui doit être attesté par la production d'un Certificat de naissance.

#### **c) Sans paiement du salaire.**

- Au delà de la limite des trois jours par an fixée en a) aux représentants syndicaux dûment convoqués aux congrès professionnels ; les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail ;

- Le travailleur appelé à une fonction syndicale est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat.

Il est réintégré sans délai, sur sa demande, à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé.

Il conserve son droit à l'avancement et à la retraite pendant la durée de son congé et est astreint au paiement des cotisations dues à la Caisse de Retraite dans les mêmes conditions que pendant la période d'activité.

## **TITRE VI HYGIENE ET SECURITE**

### **Article 47. - CONSIDERATIONS GENERALES**

Les parties signataires de la présente Convention s'engagent à respecter les conditions d'hygiène imposées par la réglementation en vigueur en la matière,

conformément aux dispositions du Titre VII du Code du Travail. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les Etablissements.

Il est rappelé que :

- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;

- les services médicaux du travail sont organisés conformément à la loi ;

- les vestiaires lavabos et W.C. à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

#### **Article 48. - SECURITE SOCIALE – ALLOCATIONS FAMILIALES**

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

#### **Article 49. - SOINS MEDICAUX ET HOSPITALISATION**

Le travailleur et sa famille bénéficient gratuitement des consultations et soins donnés par le médecin de l'Entreprise, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

En attendant la mise en place, dans les plus courts délais d'un régime national d'assurance-maladie par l'Office Béninoise de Sécurité Sociale, le travailleur bénéficiera des remboursements par l'employeur, et dans la limite de 60% des frais occasionnés par une hospitalisation, et facturés par les hôpitaux publics ou formations sanitaires de l'Administration béninoise.

L'hospitalisation doit être prescrite par ordonnance médicale, en vue d'une intervention chirurgicale ou d'un traitement justifié par un accident ou une maladie. Certaines exclusions des risques couverts et la catégorie sur laquelle sera basé le remboursement des frais engagés seront précisées par avenant ultérieur.

En cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur (conjoint et enfant), l'employeur portera caution auprès de l'Etablissement hospitalier, du paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues au travailleur (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation, éventuellement indemnités de préavis et de licenciement, indemnités compensatrices de congés).

Lorsque l'employeur agissant en qualité de caution aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues périodiques sur le salaire du travailleur.



## TITRE VII

### **Article 50. - 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 un même localité et dans un rayon maximum de 20 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.

**Article 51.** - Est considéré comme nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 152 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 et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à décision éventuelle de la juridiction compétente. Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

**Article 52.** - Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

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 à l'amélioration de sa rémunération.

**Article 53.** - 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, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

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



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

## **TITRE VIII** **COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

### **Article 54. - ORGANISATION – FONCTIONNEMENT**

Il est institué une Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes.

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 :

- Quatre membres titulaires et quatre 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 à la Direction Générale du Travail, de la Main-d'œuvre et des Lois Sociales par chacune des parties.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie ainsi que de l'autorité administrative susvisée – Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité de ses membres le texte de cet avis, signé par les membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance (Section des Affaires Sociales) par la partie la plus diligente.

## **TITRE IX** **REGLEMNTS DES CONFLITS COLLECTIFS**

### **Article 55. - PRECONCILIATION**

Tout conflit collectif qui surgit au sein d'une entreprise ou d'un établissement fera l'objet en premier lieu d'une concertation entre la Direction et les représentants du Personnel.

En cas de désaccord le conflit sera porté devant une commission. Cette commission en principe paritaire composée de 8 membres au maximum est constituée dans l'entreprise et siège en son sein. Elle est présidée par le Directeur de l'établissement ou son représentant et comporte des représentants de la Direction et du Personnel.

Si cette commission parvient à un accord celui-ci s'impose aux parties, procès-verbal en est dressé et transmis à l'Inspecteur du Travail du ressort.  
 En cas de désaccord, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation adressé à l'Inspecteur du Travail qui entame sans délai la procédure prévue au Chapitre II du Titre IX du Code du Travail.

## TITRE X RETRAITE

### Article 56. - LIMITE D'AGE

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

### Article 57. INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

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

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

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement, varie en fonction de l'âge de départ à la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après, sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois mois de salaire du travailleur.

AGE A LA RETRAITE	ANCIENNETE			
	1 A 15 ANS	PLUS DE 15 A 20ANS	PLUS DE 20 A 30 ANS	PLUS DE 30 ANS
50 ans	65 %	70 %	75 %	80 %
51 ans	57,5 %	62,5 %	67,5 %	72,5 %
52 ans	50 %	55 %	60 %	65 %
53 ans	42,5 %	47,5 %	52,5 %	57,5 %
54 ans	37,5 %	42,5 %	47,5 %	52,5 %
55 ans	30 %	35 %	40 %	45 %

**TITRE XI**  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 58. - ANNEXES A LA CONVENTION**

Après la signature de la présente Convention des annexes seront élaborées pour les diverses branches professionnelles poursuivant des activités connexes pour déterminer leurs conditions particulières d'emploi et trouver une solution aux problèmes non réglés par le texte général de la présente Convention.

Les dispositions de ces annexes seront relatives notamment à :

- la classification professionnelle des emplois ;
- la fixation des salaires minima par catégorie ;
- la fixation des indemnités et primes diverses prévues à l'article 36 de la présente Convention ;
- voyage et transports des travailleurs ;
- conditions d'attributions de logement, de véhicules et de vêtements de travail ;
- institution d'œuvres sociales à réaliser en faveur des travailleurs etc...

**Article 59. - PRISE D'EFFET**

La présente Convention prendra effet dès qu'elle aura été signée par les parties contractantes et déposée au Greffe du Tribunal de Première Instance de Cotonou (Section de Affaires Sociales) dans les formes réglementaires

Fait à Cotonou, le 17 mai 1974.

Suivent les signatures :

Pour le Groupement  
Interprofessionnel des Entreprises  
du Bénin (G.I.E.B.) :

MM. MARCHAL Pierre.  
BAY Jack.  
EDOH Coffi.  
TOCHON Jacques.  
VIEIRA Théophile.

Pour le SYNACIB :  
M. COSME Emmanuel Martin

Pour le Front des Travailleurs  
du Bénin :  
MM. d'ALMEIDA Antoine  
ADJAI B. Célestin  
MENOUKON Antoine  
ADETONAH Barnabé

Pour le SYNATRANSBE :  
M. CHODATON Louis.

d'ALMEIDA B. Richard.  
SANTOS Pédro Max  
ADJANONHOUN Pascal.

Vu :

Le Directeur de la réglementation  
et du Contentieux,

Jean HOUNONGBE

Le Directeur Général du Travail,  
de la Main-d'œuvre et des Lois  
Sociales,  
Jean SAKA

Approuvé :

Le Ministre de la Fonction Publique et du Travail,  
Le Chef de Bataillon Pierre KOFFI

LEGIBENIN

Tiré sur les Presses de l'Onépi - B.P. 1210 - COTONOU