CONVENTION COLLECTIVE

Des Sociétés et Entreprises Minières Géologiques et Hydrogéologiques Du Mali

Entre les organisations professionnelles ci-après désignées :

Les employeurs des Sociétés et Entreprises Minières, Géologiques et Hydrogéologiques affiliés au Conseil National du Patronat du Mali en abrégé CNPM

D'une part ;

Les travailleurs représentés par le Syndicat National des Constructions Civiles, des Mines et de l'Energie en abrégé SYNACOME affilié à Union Nationale des Travailleurs du Mali UNTM

D'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties signataires s'engagent à œuvrer de façon étroite dans le cadre de leurs responsabilités respectives et dans un climat de confiance réciproque, pour le développement et la prospérité des entreprises concernées et la rentabilité de leurs activités.

Ces actions visent à promouvoir une politique de progrès social destinée à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et au maintien de la paix sociale.

Le respect de la législation du travail en vigueur s'impose aux parties signataires. La Direction de l'Entreprise détermine sa politique économique et sociale en tenant compte de ses priorités, des recommandations des pouvoirs publics et après consultation des partenaires sociaux.

Les parties signataires s'engagent à rechercher en toute circonstance, à travers un dialogue social constructif, les solutions les plus appropriées qui pourraient se poser dans le domaine des relations sociales en veillant à la fois aux intérêts respectifs de l'Entreprise et de ses travailleurs.

TITRE I :
DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE : I GENERALITES

Article 1er : Objet
La présente Convention Collective régit les rapports de travail (conditions d'emploi, de travail et garanties sociales) entre les travailleurs et les employeurs des Serv ices, Sociétés et Entreprises Minières, Géologiques et Hydrogéologiques exerçant en République du Mali des activités de prospection, de recherche et d'exploitation minière, pétrolière et des eaux souterraines.

Article 2 : Champ d'application
Au sens de la présente Convention Collective, le terme « travailleur » est celui défini par le Code du Travail en vigueur au Mali. A cet égard, la présente Convention Collective s'applique à l'ensemble des travailleurs des Services, Sociétés et Entreprises indiqués à l'Article 1er.

Les Entreprises, Sociétés ou Organisme entrant à titre principal dans le cadre du forage, de l'extraction, et / ou du transport, traitement du minerai, sont soumis aux dispositions de la présente Convention Collective.

Article 3: Dépôt légal
La présente Convention Collective est déposée, après sa signature, auprès du Secrétariat du Tribunal du Travail de Bamako par la partie la plus diligente. Elle entre en application pour compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail.

Article 4 : Cadre juridique
La présente Convention Collective est conclue dans le cadre de l'Article L70 du Code du Travail. Les dispositions arrêtées par la présente Convention sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales et réglementaires.

Pour ce faire, si des dispositions légales ou réglementaires devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place de celles de la présente Convention. En revanche, si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions de la présente Convention Collective continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'elle prévoit.

Pour toutes les questions non expressément prévues par la présente convention, les parties signataires décident de se référer aux dispositions du Code du Travail et du Code de Prévoyance Sociale et de leurs textes d'application en vigueur en République du Mali.

Alinéa 4: En tout état de cause, lorsque survient une demande de révision ou de dénonciation, la présente Convention Collective restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Alinéa 5: Tout syndicat ou groupement professionnel d'employeurs et de travailleurs entrant dans le champ d'application tel que défini à l'Article 2, peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires et au secrétariat du Tribunal du Travail de Bamako.

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

Tout autre adhérant, doit lever un accord spécial signé des parties signataires.

Alinéa 6: En cas de fusion ou de scission, chacune des parties à la présente Convention conservera les droits attachés à la qualité de signataire à condition qu'elle ait notifié cet état de fait aux autres parties.

Article 8 : Interprétation de la Convention

Alinéa 1: En cas de litige et de différend collectif né de l'interprétation de la présente Convention, il sera institué, une Commission Nationale Paritaire d'Interprétation chargée de résoudre les difficultés du présent texte et de ses annexes.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges et des différends collectifs qui ne découlent pas de l'interprétation et de l'application de la présente Convention.

Alinéa 2: La Commission sera composée de :

- du Directeur National du Travail ou son représentant,
- de deux (2) représentants désignés par l'organisation syndicale de travailleurs signataire
- et un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale signataire.

Pendant toute la durée de cette procédure, les parties signataires s'engagent à ne susciter aucune forme d'action qui serait liée au différend faisant l'objet de la procédure ci-dessus prescrite.

Alinéa 3: La partie qui désire soumettre le différend d'interprétation à la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation doit le porter par écrit à la connaissance du Directeur National du Travail avec ampliation au Directeur Régional du Travail du ressort.

Article 5: **Durée**
La présente Convention Collective est conclue pour une durée indéterminée.

Chapitre : II DE L'EXECUTION DE LA CONVENTION

Article 6: **Application et respect des avantages acquis**

Alinéa 1: La présente Convention Collective ne peut être, en aucun cas, la cause de restriction aux avantages individuels acquis antérieurement à sa date de signature.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne s'appliquera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente Convention Collective.

Les dispositions de la présente Convention Collective remplacent celles de tous les contrats individuels de travail en cours, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les travailleurs.

Alinéa 2 : Les avantages reconnus par la présente Convention Collective ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou en application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels antérieurement en vigueur.

Article 7 : **Dénonciation, révision et adhésions ultérieures**

Alinéa 1 : La présente Convention pourra être dénoncée ou révisée en tout ou partie, à tout moment, par l'une des parties signataires moyennant un préavis d'un (1) mois signifié à l'autre partie par lettre recommandée dont copie sera adressée au Ministre chargé du travail.

Toutefois, la dénonciation ne pourra intervenir avant l'expiration d'une période de deux (2) ans à compter de la date de mise en application de la présente Convention Collective.

Alinéa 2 : La lettre de dénonciation doit être accompagnée d'un nouveau projet de Convention Collective et la demande de révision d'une proposition relative aux articles concernés afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Alinéa 3 : Par ailleurs, les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out pendant la durée du préavis de révision ou de dénonciation et pendant toute la durée de la procédure de règlement d'un conflit d'interprétation des dispositions de la présente Convention.

La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation réunie, à l'initiative du Directeur National du Travail, dispose d'un délai d'un mois à partir de sa saisine pour émettre un avis.

Alinéa 4 : L'avis de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation, pris à l'unanimité doit être signé par les membres de la Commission.

Cet avis qui acquiert la même valeur que les dispositions de la présente Convention fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Bamako, à la diligence du Directeur National du Travail.

Alinéa 5 : En l'absence d'avis de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation dans le délai d'un mois prévu à l'Article 8 alinéa 3, un rapport sur l'état du différend est rédigé par le Directeur National du Travail et transmis au Ministre chargé du Travail en vue de la saisine du Conseil d'Arbitrage.

TITRE II :

DES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

Chapitre : I DES ACTIVITES SYNDICALES

Article 9 : De l'exercice du droit syndical

Alinéa 1: Les parties reconnaissent le libre exercice du droit syndical conformément à la législation en vigueur sur le territoire de la République du Mali. A cet égard, les modalités d'exercice du droit syndical sont celles reconnues par les textes en vigueur.

Alinéa 2 : En aucun cas, les décisions prises par l'employeur en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'application des sanctions, la formation professionnelle et l'évaluation du personnel ne pourront se fonder sur le sexe, les opinions politiques, religieuses ou autres du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé.

Le syndicat reconnaît le libre exercice du pouvoir de Direction de l'employeur conformément aux textes en vigueur. Il s'engage par ailleurs à assurer la formation de ses membres, notamment les représentants élus afin de préserver et maintenir la paix sociale dans l'intérêt mutuel des partenaires sociaux signataires de la présente Convention.

Article 10 : Absences pour activités syndicales

Alinéa 1: Des autorisations d'absence seront accordées aux travailleurs dans le but de faciliter leur participation :

- aux congrès, réunions statutaires et conférences des organisations syndicales ;
- à une commission paritaire décidée entre les signataires de la présente Convention ;
- aux organismes consultatifs paritaires (Conseil Supérieur du Travail, Conseil de Gestion de Centre Médical Inter-Entreprises, etc.) ou aux juridictions du travail comme assesseurs.

Alinéa 2: Ces autorisations seront accordées sur présentation d'une convocation émanant de la structure concernée ou sur une demande écrite des représentants des travailleurs deux jours au moins avant la rencontre prévue.

Ces absences seront payées et ne viendront pas en déduction du congé annuel du travailleur.

Article 11 : Communication

Alinéa 1 : Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont installés dans chaque entreprise à des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à tout endroit d'accès facile aux travailleurs.

Alinéa 2 : Les communications au personnel doivent avoir un objet exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Les communications à caractère syndical sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise après remise d'un exemplaire à la Direction de l'entreprise.

Chapitre : II DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 12 : De la portée juridique

L'élection, le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi et les textes réglementaires.

Article 13 : Des collèges électoraux

Alinéa 1: Dans les établissements distincts ne dépassant pas cent (100) travailleurs, l'ensemble du personnel vote dans un seul et même collège.

Alinéa 2: Au-delà de cent (100) travailleurs, les électeurs sont répartis dans l'établissement en deux collèges de la manière suivante :

- manœuvres, ouvriers et employés d'une part ;
- ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés d'autre part.

Alinéa 3 : Lorsque l'effectif de l'établissement dépasse trois cent cinquante (350) personnes, les agents de maîtrise et assimilés s'ils sont au nombre de trente (30) personnes ou plus, pourront constituer un collège électoral à part entière.

Article 14 : **Des électeurs**
Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes maliens et étrangers âgés de dix-huit (18) ans accomplis, travaillant à la date de l'élection depuis au moins six (6) mois dans la société et n'ayant pas encouru des condamnations entraînant la perte des droits civiques.

Cependant, peuvent être électeurs les travailleurs non permanents qui à la suite de plusieurs embauches totalisent dans l'année l'équivalent de six (6) mois de présence à la date de l'élection.

Article 15 : De l'établissement des listes de candidats

Afin d'améliorer la représentation des délégués du personnel, les listes des candidats peuvent être établies en tenant compte des différentes unités de travail existantes.

Article 16 : Des modalités pratiques du vote

Alinéa 1: La date, les heures d'ouverture et de fermeture ainsi que les lieux du scrutin sont fixés par le chef d'établissement.

Alinéa 2: La mise à disposition des bulletins de vote et la fourniture des enveloppes et des urnes incombent à la Direction de la Société.

Alinéa 3 : Les opérations de vote sont dirigées par un bureau de vote présidé par le chef d'établissement ou son représentant assisté d'un représentant non-candidat de chacune des listes en présence.

Alinéa 4 : En cas de besoin, le bureau de vote peut s'adjoindre à titre d'assistance les services d'un spécialiste des questions électorales.

Le bureau surveille la régularité du vote, fait émarger les électeurs et coche les noms inscrits sur la liste électorale. Il clôt le scrutin, procède au dépouillement, proclame les résultats et dresse le procès-verbal d'élection.

Article 17 : Des heures de délégation

Alinéa 1 : Chaque délégué du personnel titulaire dispose de quinze heures par mois pour exercer ses fonctions. Le délégué suppléant ne peut disposer que des heures de délégation du titulaire qu'il est appelé à remplacer.

Alinéa 2 : Les heures de délégation ci-dessus visées constituent un crédit d'heures qui s'applique à chaque mois civil indépendamment des périodes de non-activité. A cet égard, le crédit d'heures non utilisé d'un mois, ne peut être reporté sur un autre mois.

Alinéa 3: Le crédit d'heures ne bénéficie au délégué du personnel que lorsque les heures sont utilisées à l'accomplissement de sa mission, ce, pendant les heures normales de travail.

Cependant, lorsque l'accomplissement de la mission du délégué se passe en dehors des heures normales de travail, avec l'accord préalable de l'employeur, ce temps sera payé. Dans tous les cas, le délégué du personnel est tenu de justifier l'emploi de son temps qui en tout état de cause doit être en rapport avec sa mission.

Alinéa 4 : Le paiement des quinze (15) heures de crédit mensuel s'effectue au tarif de l'heure normale calculé en fonction du salaire de base de l'intéressé à la date d'accomplissement de sa mission.

Si l'exercice de la fonction de délégué prive le travailleur d'effectuer des heures supplémentaires auxquelles il peut prétendre, il en percevra le montant.

Alinéa 5 : Lorsque le crédit d'heures a été épuisé, le délégué du personnel ne peut plus demander d'heures complémentaires mêmes non payées.

Alinéa 6 : Les dispositions du présent Article 17 sont applicables aux membres du Comité Syndical et aux représentants du personnel siégeant au Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS).

En outre, le mandat de délégué du personnel est compatible avec celui de membre du Comité Syndical et celui de membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS). A cet égard, le cumul des mandats entraîne un cumul des heures de délégation sous réserve pour l'intéressé de préciser dans tous les cas à quel titre il entend exercer son droit et pour quelle tâche.

Chapitre : III DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Article 18

Alinéa 1 : Du Statut du Comité
Le Comité d'Hygiène et de Sécurité est un organisme technique consultatif chargé de la conception et de l'application d'une politique concertée d'amélioration des conditions de santé et de sécurité en milieu de travail. Sa composition, ses attributions et les modalités de son fonctionnement sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires.

Alinéa 2 : De la Protection des représentants des travailleurs
Les dispositions du Code du Travail relatives à la protection en cas du licenciement des représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), des délégués du personnel et des délégués syndicaux sont applicables de plein droit.

Article 19 : Des organes du Comité d'Hygiène et de Sécurité

Alinéa 1 : Du président du comité
Il est chargé de la coordination et de la supervision de l'ensemble des activités.

A ce titre, il établit conjointement avec le secrétariat du Comité, l'ordre du jour, les dates et lieux des réunions, contrôle les délibérations et signe tout document engageant la responsabilité du Comité.

Alinéa 2 : Du secrétariat du Comité

Sous l'autorité du président du Comité, il suit :

- la fixation du calendrier des réunions, la convocation aux réunions, l'accomplissement des missions d'enquête et d'inspection, les contacts extérieurs du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) etc ;

En outre, il assure :

- la mise à jour du registre du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) ;
- la production et la ventilation des différents documents : procès-verbaux de réunion, programme annuel d'activités, rapport d'enquête ou d'inspection, rapport annuel d'activités, dont les exemplaires seront transmis aux autorités compétentes (Direction Nationale du Travail et Institut National de Prévoyance Sociale).

Alinéa 3 : Du médecin d'entreprise

Il siège au Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) comme conseiller de l'entreprise. A cet égard, il joue un rôle de conseil et d'assistance.

Alinéa 4 : Des commissions consultatives de travail

Après chaque élection des représentants du personnel au sein du Comité d'Hygiène et de Sécurité, il est formé au cours de la première réunion dudit Comité deux (2) commissions consultatives de travail qui sont: la Commission des Investigations et la Commission d'Education.

La Commission des Investigations est chargée notamment:

- de mener des enquêtes sur les accidents survenus pour en déterminer les causes afin d'en éviter la répétition;
- de contrôler les machines, les équipements et les installations;
- de vérifier si tous les appareils de protection et autres dispositifs de sécurité sont tenus dans l'état et la position appropriés ;
- d'émettre un avis sur les règlements et les consignes de sécurité en usage.

La Commission d'Education est chargée notamment:

- de procéder à l'information du personnel et à sa formation sur le plan des risques et des consignes de sécurité ;
- d'organiser les premiers secours ;
- d'encourager les suggestions des travailleurs en vue d'améliorer la sécurité.

Les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité doivent en vue de l'exécution correcte de leurs tâches, recevoir sous l'autorité et le contrôle de la Direction de l'entreprise, la formation nécessaire dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Article 20 : De l'information régulière

Alinéa 1 : Le Comité d'Hygiène et de Sécurité se réunit sur convocation de son président au moins une fois par mois. Il doit se réunir à la suite de tout accident ayant ou pouvant entraîner des conséquences graves. Il peut également se réunir à la demande motivée de trois (3) de ses membres représentant le personnel.

Alinéa 2 : Dans chaque unité de travail, il sera accroché à un endroit bien visible sous la responsabilité du Comité d'Hygiène et de Sécurité, une pancarte sur laquelle sera indiqué le nombre de jours passé sans accident.

Alinéa 3 : Des réunions mensuelles avec le personnel portant sur la sécurité et la santé au travail doivent être organisées par chaque chef d'unité de travail en présence d'un membre du Comité d'Hygiène et de Sécurité pour :

- recueillir l'avis du personnel sur les questions spécifiques touchant à la sécurité et à la santé au travail ;
- informer le personnel des résultats enregistrés par l'unité de travail dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ;
- informer le personnel sur les risques professionnels existants dans le milieu du travail, sur l'utilisation du matériel de protection individuelle et sur les dispositifs de sécurité.

TITRE III :

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre : I DE LA CONCLUSION DU CONTRAT

Article 21 : De l'engagement

Alinéa 1 : Du dossier de candidature
L'engagement d'un travailleur est subordonné à la présentation d'un dossier de candidature dont la composition est fixée par la réglementation interne de l'Entreprise.

Alinéa 2 : De l'usage de faux documents
Une embauche effectuée au moyen de faux documents ou attestations de complaisance peut entraîner à tout moment la rupture du contrat de travail du fait du travailleur. A cet égard, l'employeur se réserve par ailleurs le droit d'engager d'éventuelles poursuites judiciaires.

Alinéa 3 : Du stage de pré-insertion
Les jeunes âgés de seize (16) à trente cinq (35) ans n'ayant pas acquis de qualification professionnelle pendant ou après leur scolarité ou ayant acquis une qualification insuffisante pour valablement prétendre à un emploi, peuvent être admis dans l'entreprise en qualité de stagiaires pour une durée de six (6) mois renouvelables sur la base d'une convention de stage d'application.

Les jeunes diplômés âgés de trente cinq (35) ans au plus en quête d'un premier emploi peuvent être admis dans l'entreprise en qualité de jeunes diplômes stagiaires pour une durée de six (6) mois renouvelable deux (2) fois sur la base d'un contrat de qualification.

Dans les deux cas cités ci-dessus, ces jeunes reçoivent pendant ce temps, une formation progressive et méthodique ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle conformément aux dispositions des textes en vigueur.

La convention de stage d'application et le contrat de qualification sont des contrats de type particulier.

Article 22 : De la priorité d'embauche

Alinéa 1 : En cas de vacance de poste, l'employeur s'engage à accorder la priorité à la sélection interne sur la base de critères régulièrement déterminés par la Direction.

Alinéa 2 : Le travailleur licencié pour motif économique ou par suite de maladie de longue durée conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche pour le même emploi.

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

Alinéa 3 : Les dispositions ci-dessus concernant la priorité d'embauche sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat électif ou une fonction politique ce jusqu'à la fin du mandat ou de la fonction.

Elles sont également étendues au travailleur à l'essai dont la relation de travail a cessé pour des motifs qui constituent des causes de suspension prévues par le Code du Travail à l'exception du cas de poursuite pénale pour des faits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 23 : De la sélection, de la forme et du contenu du contrat

Alinéa 1 : De la sélection
L'embauche d'un travailleur à un poste vacant peut en tout état de cause être précédée d'un test professionnel dont l'organisation relève entièrement de la Direction. Le test professionnel consiste à vérifier le niveau de qualification professionnelle du travailleur par une ou plusieurs épreuves. La participation au test n'ouvre droit à aucune rémunération.

Alinéa 2 : De la forme et du contenu du contrat
Les dispositions relatives à la forme et au contenu du contrat de travail sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires.

A cet égard, le contrat de travail est réputé à durée indéterminée sauf stipulation contraire des parties.

Article 24 : De la période d'essai

Alinéa 1 : Le travailleur nouvellement embauché ou promu à un poste supérieur de responsabilité peut être soumis à une période d'essai constatée par écrit.

Toutefois, lorsque pour un même poste ou des postes équivalents un contrat à durée indéterminée succède à un contrat à durée déterminée, il ne peut y avoir de période d'essai.

Alinéa 2 : La durée de la période d'essai est fixée ainsi qu'il suit :

- un (1) mois pour les travailleurs des catégories E et D;
- deux (2) mois pour les travailleurs des catégories C et B;
- trois (3) mois pour les travailleurs des catégories A et HC.

La période d'essai est renouvelable une seule fois pour une durée égale.

Alinéa 3 : Pendant la durée de l'essai, chacune des parties dispose de la faculté de rompre la relation de travail sans préavis ni indemnité à l'exception de l'indemnité compensatrice de congé.

Alinéa 4 : Avant l'expiration de la période d'essai, le résultat obtenu par le travailleur lui est notifié par écrit (lettre de confirmation ou de non-confirmation de l'essai ou lettre de renouvellement).
A l'échéance de la période d'essai si aucune notification du résultat de celle-ci n'intervient, elle est réputée concluante.

Alinéa 5 : Au cas où la période d'essai consécutive à une promotion à un poste supérieur n'est pas concluante, le travailleur rejoint son ancien poste ou un poste de qualification équivalente.

Article 25 : De l'engagement temporaire
Pour les besoins de l'activité, l'employeur peut procéder à des engagements temporaires. Dans ce cas, il sera établi une lettre d'engagement temporaire pour une durée qui ne pourra excéder trois (3) mois. Tout engagement supérieur à cette durée fera l'objet de l'établissement d'un contrat de travail à durée déterminée.

L'engagement des travailleurs journaliers doit être constaté par une liste de pointage.

Chapitre : II DE L'EXECUTION DU CONTRAT

L'exécution du contrat de travail comporte pour chacune des parties l'accomplissement de diverses obligations de nature et d'importance variables.

Article 26 : Au regard des engagements souscrits, l'employeur doit notamment :

- affecter le travailleur à l'emploi convenu, lui procurer ainsi le travail promis et lui assurer les moyens de l'exécuter ;
- payer au travailleur le salaire convenu ;
- traiter le travailleur avec dignité, respecter ses convictions morales, religieuses, philosophiques, culturelles et syndicales ;
- appliquer les dispositions légales, réglementaires, et conventionnelles en vigueur en matière de législation du travail.

Article 27 : Le travailleur, après la conclusion du contrat de travail, est notamment tenu :

- d'occuper l'emploi prévu à la date convenue ;
- de se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise et de se conformer aux notes d'information, aux ordres et aux directives ;
- d'exécuter avec soin les tâches qui lui sont confiées.

Article 28 : **De la discipline**

Alinéa 1 : L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire du droit d'infliger des sanctions au personnel. A cet égard, constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du travailleur considéré comme fautif.

La faute lourde constitue la faute d'une gravité exceptionnelle qui révèle l'intention d'une partie de nuire à l'autre et de ce fait rend impossible la continuation de la relation de travail. La qualification de faute lourde est laissée à l'appréciation du juge.

Toute faute commise par un travailleur dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de son activité professionnelle l'expose à une sanction.

Alinéa 2 : Des types de sanction

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont notamment:

- l'avertissement oral;
- l'avertissement écrit;
- la mise à pied de un (1) à huit (8) jours;
- le licenciement.

L'avertissement représente la réprimande courante (orale ou écrite) destinée à rappeler le travailleur à l'ordre suite à une faute légère occasionnelle.

La mise à pied constitue une mesure de suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération et dont la durée doit être fixée et connue au moment où elle est notifiée au travailleur.

L'avertissement et la mise à pied constituent des sanctions du premier degré relevant de l'autorité du supérieur hiérarchique du travailleur.

Le licenciement enfin désigne l'ultime sanction prise par l'employeur pour mettre fin à la relation de travail avec le salarié. Il constitue une sanction du second degré prise exclusivement sur décision du Directeur de l'Entreprise.

Dans le cas de mise à pied, le travailleur continue à bénéficier des indemnités à caractère familial à charge pour l'employeur de verser les cotisations à l'organisme de sécurité sociale.

Alinéa 3 : De la régularité des sanctions

Sous réserve du respect des principes ci-dessous énumérés, les conditions d'exercice du pouvoir disciplinaire sont celles prévues au règlement intérieur :

1) les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.
2) une ampliation de toutes les sanctions est adressée à l'Inspecteur du Travail et aux délégués du personnel.
3) une même faute ne peut faire l'objet pour le travailleur de deux sanctions.
4) aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps des griefs retenus contre lui.
5) aucune sanction antérieure de plus de deux (2) ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Alinéa 4:Composition et fonctionnement du Conseil de Discipline

Dans toute entreprise employant plus de vingt (20) travailleurs, il est institué un conseil de discipline composé comme suit :

- deux (2) représentants de la Direction de l'Entreprise
- deux (2) délégués du personnel.

Le conseil de discipline est un organisme ad' hoc à caractère consultatif chargé d'émettre à l'attention du Directeur un avis lorsqu'une sanction de licenciement est envisagée à l'encontre d'un travailleur.

Il est présidé par un représentant de la Direction. La date, l'heure et le lieu de la réunion du conseil de discipline sont fixés par la Direction.

Le travailleur contre lequel la mesure de licenciement est envisagée doit être entendu par le conseil de discipline, au besoin assisté par un travailleur de son choix.

Le Conseil a pour rôle de s'assurer par tout moyen utile d'information, de l'exactitude, de l'objectivité et de la gravité du ou des motif(s) invoqué(s) pour le licenciement.

Au regard de son rôle, les missions assignées aux membres ainsi que le contenu des débats du conseil de discipline ont un caractère strictement confidentiel.

Le conseil de discipline doit, par l'intermédiaire de son président, transmettre par écrit son avis au Directeur dans les cinq (5) jours qui suivent sa réunion.

En aucun cas, l'avis du conseil qui a un caractère consultatif ne saurait faire obstacle aux droits de l'employeur ou du travailleur de se pourvoir devant qui de droit.

Article 29 : De l'évaluation de la performance

Alinéa 1 : L'objet

L'évaluation du personnel vise essentiellement à fournir à travers des avis multiples une base pour toutes les initiatives à prendre en matière de personnel : reclassement, avancement, augmentation de salaire, formation, affectation ou sanctions.

A cet égard, l'évaluation portera sur les tâches actuelles du travailleur et envisagera son évolution professionnelle conformément aux objectifs de l'Entreprise.

Alinéa 2 : De la périodicité retenue

Une évaluation de performance individuelle de chaque travailleur permanent a lieu une fois par an.
Pour être évalué, le travailleur doit avoir accompli au moins huit (8) mois de services effectifs au 31 décembre de l'année de référence en cours.

L'évaluation de la performance est faite par le chef hiérarchique direct du travailleur qui, dans le cas d'espèce, émet des avis permettant de connaître et d'évaluer le rendement et les qualités dont fait preuve le travailleur.

Alinéa 3 : Du procédé utilisé

L'évaluation de la performance s'effectue au moyen d'un procédé méthodique à travers un formulaire d'évaluation qui doit notamment comprendre, outre l'avis du chef direct du travailleur, celui :

- du responsable éventuel associé à l'évaluation ;
- du travailleur ;
- du supérieur au responsable de l'évaluateur ;
- de la Direction.

Alinéa 4 : De l'égalité devant l'évaluation

A conditions égales de caractéristiques des postes et de spécialité professionnelle, les facteurs d'appréciation demeurent les mêmes pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge. Ces facteurs sont choisis de telle sorte qu'ils puissent permettre d'évaluer aussi bien le rendement que les qualités personnelles du travailleur. Chaque facteur choisi fait l'objet d'une brève explication sur le formulaire pour des raisons d'exacte interprétation.

Alinéa 5 : De la communication au travailleur

Le supérieur hiérarchique direct est tenu de s'entretenir avec le travailleur sur le contenu de l'appréciation sous peine de nullité.

Article 30 : **De la formation**

Alinéa 1 : La formation désigne l'ensemble des activités destinées à donner au personnel les connaissances, les capacités professionnelles et humaines ou à les améliorer en vue de leur application au travail.

Alinéa 2 : De l'égalité devant la formation
A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, la formation est égale pour tous les travailleurs quels que soient leur spécialité, leur sexe ou leur âge.

Alinéa 3 : Du plan de formation
Toute formation doit répondre à un besoin concret de l'Entreprise.

A cet égard, il est établi par la Direction un plan annuel de formation qui recense les besoins de formation existants et détermine les actions de formation envisagées pour les satisfaire.

Alinéa 4 : De la sélection
Conformément aux dispositions de l'Article 21 alinéa 1 ci-dessus, le choix des bénéficiaires d'une action de formation est effectué par l'employeur de même que la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

Alinéa 5 : De l'engagement de réintégration
Sur avis de l'employeur, il peut être exigé de tout travailleur devant suivre une formation, la signature d'un engagement à réintégrer l'Entreprise sous peine du remboursement des frais engagés pour la formation. La durée de cet engagement est fonction de l'importance de la formation prévue mais elle ne peut être supérieure à quatre ans en tout état de cause.

Chapitre : III DES MODIFICATIONS DU CONTRAT

Article 31 : **Des différents cas de modification**
Toute modification apportée à un des éléments du contrat de travail doit au préalable faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Alinéa 1 : De l'incapacité physique du travailleur et de la réorganisation de l'Entreprise
Dans le cas de modification motivée par une incapacité physique médicale constatée ou une réorganisation de l'entreprise, le travailleur conserve le bénéfice du salaire perçu avant modification pendant une durée égale à la période de préavis fixée pour sa catégorie professionnelle.

Alinéa 2 : De l'affectation à un poste de classement inférieur

En cas de nécessité de service, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conserve le salaire perçu précédemment pendant la période d'affectation qui ne peut excéder trois (3) mois.

Alinéa 3 : De l'affectation à un poste de classement supérieur

Le fait pour un travailleur d'assurer provisoirement un remplacement momentané de courte durée à un poste comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit à la rémunération attachée à ce poste.

Dans tous les cas, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les travailleurs des catégories E et D;
- trois (3) mois pour les travailleurs de la catégorie C;
- six (6) mois pour les travailleurs des catégories B, A et HC.

Au terme de ce délai, à défaut de ne pouvoir reclasser le travailleur dans la catégorie professionnelle correspondant au nouveau poste occupé, l'employeur doit affecter ce dernier à son ancien poste. En tout état de cause, le travailleur concerné percevra pour la durée du remplacement une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui du nouveau poste qu'il occupait.

Chapitre : IV DE LA SUSPENSION DU CONTRAT

Article 32 : Des causes et cas de suspension

Les causes de suspension du contrat de travail sont celles prévues par la législation en vigueur. Toutefois le contrat de travail pendant la période d'essai précédant l'embauche du travailleur renouvellement compris, ne peut faire l'objet de suspension que pour les motifs ci-après :

- maladie ou accident non professionnel dans la limite de quinze (15) jours ;
- accident de travail ou maladie professionnelle ;
- veuvage de la femme salariée.

Alinéa 1 : De la suspension pour maladie non professionnelle

Les absences pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois. Cette période est renouvelable une seule fois sur la base de rapports médicaux soumis à l'appréciation du médecin de l'employeur.

Les formalités préalables à de telles absences sont celles prévues par le règlement intérieur.

Ne peuvent bénéficier de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ci-dessus déterminée, les travailleurs occasionnels engagés pour des occupations de courte durée correspondant à des besoins momentanés de l'Entreprise.

Alinéa 2 : De l'indemnisation du travailleur malade

Au cours de la période de suspension ci-dessus indiquée (douze (12) mois), la relation de travail demeure et le travailleur malade peut reprendre le travail après sa guérison.

Il conserve en outre pendant la durée de la suspension le bénéfice de son salaire à titre d'indemnité de maladie suivant les conditions ci-après :

1- pendant les six (6) premiers mois de la suspension : indemnité mensuelle de maladie égale à l'intégralité du salaire perçu avant la suspension du contrat de travail ;

2- pendant les six (6) derniers mois de la suspension : indemnité mensuelle de maladie égale à l'intégralité du salaire. Toutefois dans ce cas, la période d'indemnisation du travailleur est calculée comme suit : quatre (4) jours par mois d'ancienneté dans l'Entreprise.

Alinéa 3 : Du cas de maladie non professionnelle de longue durée

Si la maladie se prolonge au-delà d'une période de douze (12) mois consécutifs, elle constitue un cas de force majeure pouvant entraîner la cessation de la relation de travail avec règlement de tous les droits au travailleur à l'exception de l'indemnité compensatrice de préavis.

S'il est établi après avis médical, que la durée du traitement de la maladie peut dépasser les douze (12) mois de suspension, la cessation de la relation de travail peut intervenir d'accord parties. Dans ce cas, le travailleur perçoit :

- la totalité des droits dont il aurait bénéficié en cas de licenciement, la période de suspension entrant totalement en compte pour la détermination des droits attachés à la durée des services dans l'Entreprise ;
- le reliquat de l'indemnité de maladie jusqu'à l'expiration des douze (12) mois de suspension prévus.

Alinéa 4 : De la suspension du contrat à durée déterminée pour maladie

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée initiale du contrat peut être prolongée d'accord parties d'une durée égale à celle de la période d'arrêt de travail intervenu avant l'expiration de la durée du contrat.

Alinéa 5 : De l'inaptitude à l'emploi suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Au cas où après consolidation de la blessure, le travailleur victime d'un accident du travail serait professionnellement inapte à son ancien emploi, l'employeur doit, après avis médical, rechercher à l'affecter dans la mesure du possible à un poste correspondant à ses aptitudes et capacités.

Toutefois, en cas de non-acceptation par le travailleur du nouveau poste d'affectation, la rupture du contrat lui est imputable.

Alinéa 6 : De la maladie au cours du préavis
La maladie qui intervient au cours de la procédure de licenciement ne peut en aucun cas interrompre le préavis.

Chapitre : V DE LA CESSATION DU CONTRAT

Article 33 : Les conditions de rupture du contrat de travail sont celles fixées par le Code du Travail et le Code de Prévoyance Sociale.

Alinéa 1 : Durée du préavis
Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve d'un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la cessation.

Sauf clause particulière du contrat de travail énonçant une durée supérieure, la durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :
- un (1) mois pour les travailleurs des catégories E et D;
- deux (2) mois pour les travailleurs de la catégorie C;
- trois (3) mois pour les travailleurs des catégories B, A et HC.

L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre partie, une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié celle-ci durant le délai de préavis.

Alinéa 2 : Déroulement du préavis
Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi. La répartition de ce temps d'absence dans le cadre de l'horaire de l'Entreprise est fixée d'accord parties ; dans le cas contraire un (1) jour au choix du travailleur, un (1) jour au choix de l'employeur.

Si à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilisait pas tout ou partie du temps de liberté pour la recherche d'un nouvel emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre de jours non utilisés. A la demande du travailleur, les jours de liberté non utilisés peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis qui sera réduite d'autant.

Le travailleur qui démissionne, peut demander par écrit à l'employeur une dispense d'exécution du préavis. Dans le cas où cette dispense est acceptée, aucune indemnisation de la période ne peut être exigée.

Alinéa 3 : Rupture du contrat de travail du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de douze (12) mois consécutifs prévu à l'Article 33 alinéa 1 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 notifié par lettre qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour maladie ouvre droit pour le travailleur à une indemnité d'aide sociale égale à l'indemnité de licenciement majorée de 80%. Dans l'hypothèse où le travailleur concerné ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement, il lui sera alloué une indemnité d'aide sociale égale a l'indemnité compensatrice de congés payés qui lui est due, majorée de 80%.
Il bénéficie en outre du règlement de tous ses droits à l'exception de l'indemnité compensatrice de préavis.

Article 34 : Cessation du contrat de travail à l'amiable

D'accord parties, la cessation de la relation de travail peut intervenir à l'amiable. Basée sur le consentement mutuel des parties, la cessation du contrat à l'amiable fait état de ce qui a été négocié et convenu entre les parties pour mettre fin à toute contestation éventuelle suite à la fin de la relation de travail. La cessation du contrat à l'amiable doit être constatée par l'Inspecteur du travail du ressort sur procès-verbal établi en quatre (4) exemplaires.

Article 35:Rupture du contrat de travail suite à une condamnation

Tout travailleur condamné à une peine entraînant l'incapacité d'exercer sa fonction est licencié après avis de l'Inspecteur du travail.

Il conserve toutefois le bénéfice des droits auxquels il peut prétendre au cas où la condamnation dont il est l'objet n'a aucun rapport direct avec son travail ni d'effet préjudiciable à l'Entreprise.

En outre, si le recours en justice a été introduit par l'employeur, en cas de non-lieu, de relaxe ou d'acquittement et lorsqu'aucune faute professionnelle ne peut être retenue contre le travailleur, il percevra en plus de ses droits, l'intégralité de son salaire et des indemnités à caractère familial pour la période de suspension du contrat de travail, contrat qui en tout état de cause prend fin.

Article 36 : Indemnités de rupture

Alinéa 1 : L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base des pourcentages suivants :

- 30% pour chacune des cinq premières années de travail ;
- 35% pour chaque année de la sixième à la dixième année de travail ;
- 40% pour chaque année au-delà de la dixième année.

Les conditions d'obtention de l'indemnité de licenciement ainsi que la rémunération à prendre en compte pour son calcul sont celles prévues par le Code du Travail.

Alinéa 2 : L'indemnité de départ à la retraite
Le travailleur qui cesse son activité pour cause de départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue à l'Article 36 alinéa 1 de la présente Convention Collective.

Alinéa 3 : L'indemnité de services rendus
Les dispositions du Code du Travail relatives à l'indemnité de services rendus sont applicables en cas de démission du travailleur.

Alinéa 4 : Droits acquis au décès du travailleur
En cas de décès du travailleur, les droits ci-après reviennent à ses ayants-droits :
- le salaire de présence acquis à la date du décès ;
- l'indemnité compensatrice de préavis ;
- l'indemnité compensatrice ou l'allocation afférente au congé payé à la date du décès ;
- l'indemnité de licenciement.

En outre, il leur sera versé un capital-décès calculé conformément aux dispositions du Décret N° 109/PG du 26 juillet 1968 et du Décret N° 83/PGRM du 30 mai 1974 ainsi qu'il suit:
- 75% du salaire annuel brut du travailleur
- 12,500 Frs CFA par enfant mineur (de 0 à 21 ans révolus).

Les droits ci-dessus définis sont réglés dans tous les cas sur la base des pièces justificatives notamment d'un jugement d'hérédité ou d'un acte notarié.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, la société prendra en charge à la demande de la famille, les frais de transports du corps du défunt du lieu de décès au lieu de résidence habituelle.

Art. 37 : Licenciement Collectifs
En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements est établi au niveau de chaque unité de travail en tenant compte :
- des aptitudes professionnelles;
- de l'ancienneté;
- de la situation de famille.

En premier lieu seront licenciés les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus. En cas d'égalité, les travailleurs les moins anciens seront licenciés; l'ancienneté étant majorée dans ce cas d'un an pour le statut de travailleur marié, d'un an pour chaque enfant à charge et d'un an pour chaque ascendant direct à charge.

Les délégués du personnel sont consultés à cet effet.

TITRE IV :

DES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Chapitre : I DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 38 : **Détermination**
La durée du travail est celle prévue par la loi à savoir quarante heures par semaine.

En cas de fonctionnement continu de l'entreprise (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7), les heures de travail assurées par roulement de jour et de nuit dimanche compris sont rémunérées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine (tarif de l'heure normale).

Les horaires de travail sont fixés conformément aux textes en vigueur.

Article 39 : **Récupération – Prolongation - Equivalences**
Les dispositions relatives à la récupération du temps de travail, aux prolongations et aux équivalences sont celles prévues par la loi.

Article 40 : **Heures supplémentaires**

Alinéa 1 : Sous un régime de travail par roulement ou non, les heures supplémentaires sont calculées suivant les majorations ci-dessous indiquées :

- Heures supplémentaires effectuées pendant les jours ouvrables : Tarif de l'heure normale majoré de 45%.
- Heures supplémentaires effectuées pendant les jours non ouvrables (samedi et dimanche, jours fériés et chômés) : Tarif de l'heure normale majoré de 90%

Alinéa 2 : En cas de fonctionnement continu de l'Entreprise (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7), le travailleur qui accomplit exceptionnellement sous ce régime un travail pendant son jour de repos bénéficie pour ce temps, d'heures supplémentaires calculées au taux de 50% en régime de quart.

Alinéa 3 : Les cadres techniques, administratifs et industriels bénéficiant d'indemnité de responsabilité ne peuvent prétendre au paiement d'heures supplémentaires effectuées en dehors de l'horaire de travail de leur service.

Toutefois, ont droit aux heures supplémentaires, les cadres techniques, administratifs et industriels ne bénéficiant pas d'indemnité de responsabilité et qui demeurent assujettis à un travail d'exécution resserré dans le cadre d'un horaire fixe.

Article 41 : Décomptes des heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile ou par cycle de travail.

Alinéa 1 : Décompte par semaine civile

Dans ce cas, la semaine civile constitue l'unité de référence soit du lundi 00 heures au dimanche 24 heures. A cet égard, toute heure effectuée au-delà de la quarantième heure est considérée comme heure supplémentaire.

Alinéa 2 : Décompte par cycle de travail

Ce type de décompte n'est applicable que lorsqu'il s'agit d'un travail à feu continu, ce sur la base d'une moyenne calculée en fonction de l'horaire de l'Entreprise et portée au préalable à la connaissance des travailleurs.

Ce cycle de travail désigne une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive avec des semaines de moins de quarante (40) heures strictement compensées par des semaines de plus de quarante (40) heures. La durée du cycle ne peut en tout état de cause excéder huit (8) semaines.

Article 42 : Du repos compensateur

Alinéa 1 : De l'équivalence

Les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à un repos compensateur de durée équivalente soit :

- une (1) heure trente minutes pour les heures majorées à 45 ou 50% ;
- deux (2) heures pour les heures majorées à 90%.

Alinéa 2 : De l'exercice du droit

Le droit au repos compensateur est ouvert dès l'instant où le travailleur totalise huit (8) heures de repos. Il doit être pris dans un délai maximum de deux (2) mois suivant l'ouverture du droit. La demande de jouissance doit être adressée à la Direction de la Société au moins une (1) semaine à l'avance soit sept (7) jours francs avant la date prévue pour le repos.

Le repos compensateur ne peut être cumulé au congé annuel payé ni à une fraction de ce congé. La rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail est maintenue pendant la journée de repos.

Le travailleur ayant opté pour le repos compensateur ne peut cumulativement prétendre au paiement d'une indemnité pour ledit repos.

Article 43 : Travail des heures creuses

Nonobstant les dispositions de l'Article 26 de la présente Convention relatives à l'exécution du contrat, dans les cas de service comportant des heures creuses comprises dans la limite de la durée normale du travail, le personnel chargé des tâches d'exécution (ouvriers, employés et manœuvres) peut être employé pour des travaux courants d'assistance à d'autres postes équivalents à leur catégorie professionnelle.

Article 44 : **Jours fériés, chômés et payés**
Les jours fériés, chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

Chapitre : II DES CONGES

Article 45 : **Du Congé**

Alinéa 1 : Durée du congé - Majorations
Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
La durée du congé, les majorations au profit des mères de famille et des jeunes travailleurs de même que les majorations pour ancienneté sont celles fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Alinéa 2 : Rappel à l'activité pendant le congé
Le rappel à l'activité d'un travailleur en congé ne peut intervenir que pour des raisons majeures de service. Dans ce cas, le travailleur conserve le bénéfice intégral de son allocation de congé et sera pris en charge au point de vue du salaire dès la reprise du travail.

Il pourra jouir par la suite du reliquat du congé non rémunéré égale au nombre de jours perdus par suite du rappel. Il bénéficie par ailleurs dans ce cas d'un congé supplémentaire rémunéré d'une durée nette de deux (2) jours.

Les frais de voyage et tous les frais supplémentaires occasionnés par ce rappel seront remboursés au travailleur sur justification.

Article 46 : **Permissions exceptionnelles**
Dans une limite de quinze (15) jours ouvrables par an, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis ni retenues sur le salaire, les permissions exceptionnelles accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux suivants :

- mariage du travailleur : trois (3) jours ouvrables
- mariage d'un enfant du travailleur : un (1) jour ouvrable
- mariage d'un frère ou d'une sœur: un (1) jour ouvrable
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe: six (6) jours ouvrables
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur: trois (3) jours ouvrables
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : deux (2) jours ouvrables
- première communion d'un enfant du travailleur : un (1) jour ouvrable
- examen et concours : pour leur durée.

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

Le document justificatif de l'événement doit être présenté à l'employeur au plus tard huit (8) jours après la date de celui-ci. Au cas où l'événement se produit hors du lieu

d'emploi, les délais ci-dessus prévus pourront être prolongés d'accord-parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Chapitre : III TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article 47 : Les conditions particulières de travail des femmes et des enfants sont réglées conformément à la loi et à la réglementation en vigueur.

Chapitre : IV DES AVANTAGES DIVERS

Article 48 : **Des voyages et transports**

Alinéa 1 : Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par le Code du Travail.

Alinéa 2 : Pour toute mutation définitive du travailleur à un autre lieu d'emploi, le transport du travailleur, de sa famille (conjoint/es et enfants à charge) et de leurs bagages est à la charge de l'employeur.

A cet égard, il faut entendre par « bagages » l'ensemble des objets personnels emportés au cours du voyage à l'exclusion des véhicules et animaux vivants.

Le travailleur muté définitivement pour raisons de service perçoit à titre d'indemnité de première installation, une somme égale à deux (2) mois de son salaire brut.

Alinéa 3 : Sous réserve des contre-indications médicales éventuelles, le choix du moyen de transport approprié relève de l'Entreprise.

Alinéa 4 : Les déplacements du travailleur et de sa famille lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur s'effectuent conformément au tableau ci-après :

Catégorie	Moyen de transport utilisé			
	Avion	Bateau	Train	Auto
Catégories HC et A	Classe économique	1ère classe	Voiture - lits	Usages de l'Entreprise ou du lieu d'emploi
Catégories B et C	Classe économique	2ème classe	1ère classe	Usages de l'Entreprise ou du lieu d'emploi
Catégories D et E	Classe économique	3ème classe	2ème classe	Usages de l'Entreprise ou du lieu d'emploi

Alinéa 5 : Le travailleur qui voyage par avion à l'intérieur du Mali à l'occasion de son congé annuel bénéficie en cas de prise e n charge de son voyage par l'Entreprise d'une franchise supplémentaire égale à celle accordée par le transporteur aérien.
Les accords d'établissement précisent les franchises applicables pour les autres types de transport.

Alinéa 6 : Le transport des bagages du travailleur et de sa famille s'effectue dans la limite de la franchise concédée par le transporteur pour chaque voyage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, l'employeur prendra en charge pour chaque titre de voyage, un complément égal à l'équivalent de la franchise concédée par le transporteur.

Le transport de ce complément pris en charge par l'employeur s'effectue par le même moyen de transport prévu pour la franchise accordée par le titre de voyage.

Article 49 : **Du logement**

Alinéa 1 :

L'entreprise assure le logement des travailleurs permanents sur le site pendant la phase d'exploitation en tenant compte de la durée de l'exploitation ce, dans les conditions d'hygiène, de sécurité et de salubrité prévues par la réglementation en vigueur.

A cet égard, l'ordre d'attribution du logement devra tenir compte principalement du lieu de recrutement, de l'emploi tenu, de la classification professionnelle et du statut matrimonial du travailleur.

A défaut de logement, une indemnité sera allouée au travailleur. Le montant de cette indemnité sera fixé par voie d'accord d'établissement.

Pendant les travaux d'exploration, de recherche et de prospection, la Société assure le logement du personnel recruté hors du lieu d'emploi suivant les usages établis.

Alinéa 2 : **Evacuation du logement appartenant à l'Entreprise ou à la société**

L'évacuation du logement peut s'opérer dans les conditions suivantes :

- en cas de rupture du contrat de travail suite au préavis donné par l'une des parties : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ;
- en cas de rupture de la relation de travail par le travailleur sans préavis : évacuation immédiate sans aucun délai ;

- en cas de licenciement par l'employeur sans préavis à l'exception du cas de faute lourde : évacuation différée dans la limite d'un mois pour compter de la date de licenciement ;
- en cas de décès du travailleur : évacuation différée de la famille du défunt dans la limite maximale de six (6) mois pour compter de la date du décès.

Article 50 : De la protection médicale complémentaire

Alinéa 1 : La protection médicale complémentaire concerne le remboursement des frais médicaux et l'évacuation sanitaire à la charge de l'Entreprise.

Alinéa 2: Sont couverts par la protection médicale, les travailleurs de la Société titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée valable au moins un (1) an de même que les membres de leur famille telle que définie par le Code de Prévoyance Sociale.

Alinéa 3: Par frais médicaux, il faut entendre les frais occasionnés par les consultations médicales, actes médicaux de toutes natures, les achats de produits pharmaceutiques de même que les frais d'hospitalisation.

Alinéa 4: Tout remboursement est subordonné à la justification des dépenses effectuées. Les prescriptions et les prestations médicales satisfaites à titre gratuit dans les centres de santé appartenant à la Société ou à l'organisme de sécurité sociale (INPS) ne peuvent en aucun cas donner lieu à des remboursements.

Alinéa 5: L'employeur se réserve le droit de procéder au besoin à des contre-expertises médicales sur l'état de santé des bénéficiaires ainsi qu'à des vérifications des frais soumis au remboursement. A ce titre, les formalités préalables que le travailleur doit accomplir pour bénéficier de la protection médicale sont précisées par le règlement intérieur de la Société ou par note d'information.

Alinéa 6: Les plafonds de remboursement alloués à chaque travailleur ainsi que les pourcentages de remboursement seront déterminés par accord d'établissement ou par la réglementation interne de l'Entreprise.

Alinéa 7: Pour les cas d'accidents ou de maladies graves et/ou aiguës, l'évacuation sanitaire hors du Mali du travailleur et des membres de sa famille telle que définie à l'alinéa 2 peut être autorisée et prise en charge à 100% par l'employeur.

Alinéa 8: L'évacuation sanitaire est requise lorsque les moyens existants au Mali sont insuffisants pour assurer le traitement exigé. Elle intervient sur recommandation du médecin-conseil de la Société et approbation de la Direction de la Société.

Les modalités pratiques de toute évacuation seront arrêtées cas par cas au niveau de la Direction.

Alinéa 9: A l'exception des cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatés, nul ne peut bénéficier plus d'une fois par an pour lui-même et les membres de sa famille de la prise en charge à 100% d'une évacuation sanitaire hors du Mali.

Article 51 : **Priorité d'achat du matériel usagé**
En cas de vente du matériel usagé de la Société, la priorité d'achat est accordée aux travailleurs de la Société.
Les modalités de vente de ce matériel sont déterminées par la réglementation interne de l'Entreprise.

Article 52 : **Des avantages familiaux**
Le travailleur confirmé après une période d'essai, bénéficie :
- pour son premier mariage d'une prime égale à 40,000 FCFA;
- à la naissance de son premier enfant né viable, d'une prime égale à 35,000 FCFA.

En cas de décès du travailleur, il est versé à la famille du défunt la somme de 75,000 Frs CFA à titre d'assistance aux frais funéraires.

Chapitre : V DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 53 : **Des composantes de la classification**
La classification professionnelle de la présente Convention se compose de six (6) catégories (HC, A, B, C, D et E) comprenant chacune plusieurs échelons :
- hors catégorie (HC) : deux (2) échelons
- catégorie A : dix (10) échelons
- catégorie B : sept (7) échelons
- catégorie C : six (6) échelons
- catégorie D : cinq (5) échelons
- catégorie E : trois (3) échelons.

Article 54 : **De la classification des emplois**
L'Entreprise ayant comme principe de base en matière de salaires de rémunérer le travailleur pour le travail qu'il effectue, le système de classification professionnelle se fonde sur le contenu du poste de travail pour déterminer le classement professionnel (catégorie et échelon) à attribuer à tel ou tel emploi.

Le classement des emplois entre les différentes catégories HC, A, B, C, D et E fait l'objet de l'Annexe I de la présente Convention Collective traitant des bases d'appréciation de la classification professionnelle.

Au regard des principes généraux énoncés à l'Annexe I, chaque entreprise est tenue d'établir le répertoire hiérarchique des emplois prévus à l'Annexe II de la présente Convention qui sera soumis à l'approbation du Directeur Régional du Travail du ressort avec l'avis des délégués du personnel de l'entreprise ou des représentants du personnel.

Les délégués ou représentants du personnel disposent d'un délai de quinze (15) jours pour communiquer à la Direction par écrit leurs remarques, observations et suggestions sur le répertoire hiérarchique des emplois.

Le répertoire hiérarchique des emplois fait état du classement professionnel des différents emplois de l'Entreprise dans les catégories et échelons visés à l'Article 54 en tenant compte pour chaque emploi, de la nature du travail à accomplir et des exigences à satisfaire pour l'exécuter notamment :

- L'expérience professionnelle;
- Le niveau de responsabilité ;
- Le niveau d'instruction.

Article 55 : **De l'avancement**

Alinéa 1 : Tout travailleur peut voir son salaire augmenter tous les deux (2) ans par un avancement d'échelon.

Alinéa 2 : Cet avancement prononcé par le Directeur Général ou son représentant après avis de la Commission Paritaire d'Avancement s'opère par l'attribution d'un échelon à l'intérieur de la catégorie professionnelle.

Pour ce faire, le travailleur fait l'objet d'une notation annuelle dans les conditions indiquées à l'Article 29 ci-dessus.

Alinéa 3 : Pour bénéficier d'un avancement, le travailleur doit remplir les conditions suivantes:

- être inscrit au tableau d'avancement : pour être inscrit au tableau d'avancement, le travailleur doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt (20) mois révolus au 31 décembre de l'année de référence dans le poste
- obtenir une note moyenne supérieure ou égale à 14/20 pendant la période d'au moins vingt (20) mois ouvrant droit à l'inscription au tableau d'avancement.

Alinéa 4 : La Commission Paritaire d'Avancement est composée de :

- trois (3) représentants de la Direction
- trois (3) représentants syndicaux.

Alinéa 5 : La Commission Paritaire d'Avancement est chargée de :

- vérifier le processus (la procédure interne) d'avancement ;
- vérifier le calcul des notes et apporter les corrections matérielles ;

- vérifier le résultat global de l'avancement ;
- proposer la liste des travailleurs éligibles par catégorie et par département ;
- soumettre le tableau d'avancement à l'appréciation de la Direction Générale.

Alinéa 6 : Le cas des travailleurs au plafond de leur catégorie professionnelle fera l'objet d'accord interne entre les syndicats et la Direction de l'Entreprise.

Article 56 : **Du reclassement**

Alinéa 1:

Le reclassement a pour objet de constater l'affectation du travailleur à un emploi de catégorie supérieure à condition que ce nouvel emploi soit déclaré vacant et que le travailleur concerné réunisse les aptitudes exigées pour l'occuper. Il intervient par décision de la Direction et peut être précédé d'une période d'essai.

Alinéa 2 : Le passage d'une catégorie à la catégorie supérieure s'opère par voie de test professionnel.

Article 57 : **De la Commission Paritaire de Classement**

Alinéa 1 : Le travailleur peut saisir par requête, la Commission Paritaire de Classement s'il conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle.

La Commission Paritaire de Classement est composée de:

- l'Inspecteur du Travail du ressort, président ;
- deux (2) représentants de la Direction (membres) ;
- et deux (2) représentants des travailleurs (membres).

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants éventuels sont choisis par la Direction et les représentants des travailleurs de l'Entreprise dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête. La commission se prononcera dans les quinze (15) jours francs qui suivent la date de sa première réunion.

Alinéa 2 : Toute décision de la commission intervient dans le cadre du respect d'une parité égale entre la représentation de la Direction et celle des travailleurs. Le rôle de la Commission est de déterminer le classement professionnel (catégorie et échelon) de l'emploi occupé par le travailleur dans l'Entreprise.

Alinéa 3 : La Commission rend sa décision sur la base des éléments d'information existants, des renseignements complémentaires qu'elle peut exiger des parties. A défaut, il sera procédé à une évaluation de l'emploi occupé par le travailleur à partir d'une description du poste établie par le supérieur hiérarchique direct.

Alinéa 4 : Dès qu'elle dispose des éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision qui doit être motivée.
Si elle attribue un nouveau classement au poste, elle en précise la date de prise d'effet. La décision rendue par la Commission est notifiée à travers la remise d'une copie du procès-verbal de délibération à chacune des parties à la diligence du Président.

Chapitre : VI DE LA REMUNERATION

Article 58 : 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 sexe, leur âge et leur statut.

Article 59 : **Du Barème des salaires**
Les salaires minima hiérarchiques dans les différentes catégories professionnelles sont fixés par le barème des salaires prévus à l'Annexe III de la présente Convention.

Les parties signataires conviennent que les salaires de base visés dans la présente Convention désignent dans tous les cas ceux fixés par le barème des salaires prévus à l'Annexe III. Sauf dispositions contraires plus favorables, ils demeurent les salaires de référence pour déterminer les majorations de salaires décidées par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux.

Article 60 : **De la fixation du salaire**

Alinéa 1 : Le salaire de base est déterminé en fonction des exigences de chaque emploi. L'unité monétaire de référence du salaire de base est le franc CFA.

Il est fixé au mois et représente la rémunération du travail effectué dans la limite de la durée légale du travail.

Alinéa 2 : Le salaire de base est fixé pour chaque échelon des catégories professionnelles prévues par la présente Convention.

Article 61 : **Des modalités du paiement du salaire**
Les modalités de paiement du salaire sont celles prévues par le règlement intérieur (modalités de paiement, acompte, paiement sur procuration, etc.)

Article 62 : **De la rémunération pendant la formation**
Pour la mise en application du plan de formation prévu à l'Article 30 ci-dessus, la rémunération du travailleur est maintenue pendant la durée de la formation à l'exception des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 63 : De l'allocation du stage de pré-insertion
Les jeunes de 16 (seize) à 35 (trente cinq) ans admis dans la Société en qualité de stagiaires perçoivent à titre d'assistance une allocation de stage. Cette allocation ne peut, en tout état de cause, être assimilée à un salaire.

Article 64 : Des dispositions pratiques d'application
Si une entreprise appliquait un salaire de base supérieur à celui de la présente Convention, la différence entre ces deux salaires sera considérée comme sursalaire.

La Direction et les représentants des travailleurs au niveau de chaque Entreprise ont la faculté de prévoir à travers des accords d'établissement des dispositions plus favorables en matière de rémunération. Dans ce cas, ces dispositions plus avantageuses seront appliquées à la place de celles de la présente Convention.

Article 65 : Des accessoires de salaire

Alinéa 1 : Indemnité de transport
L'Entreprise en phase d'exploitation met à la disposition de ses travailleurs un moyen de transport collectif pour se rendre au lieu de travail suivant un itinéraire et des points de ramassage déterminés par la Direction.

En cas d'éloignement du travailleur de l'itinéraire prévu, il lui sera alloué aux lieux et place de cet avantage une indemnité de transport dont le montant sera déterminé d'accord-parties entre la Direction et les syndicats.

Alinéa 2 : Indemnité de monture
Elle est accordée au travailleur qui utilise pour les besoins de la Société une monture lui appartenant (engin à deux roues, voiture).

Le montant et les modalités de remboursement s'y rapportant sont fixés par accord collectif d'établissement.

Alinéa 3 : Indemnité d'astreinte
Elle est accordée au travailleur qui, en dehors de son temps de travail quotidien ou pendant son repos hebdomadaire, doit rester d'une façon permanente soit à son domicile, soit à un endroit déterminé en vue :
- de se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;
- d'intervenir directement dans le cadre de son travail afin d'assurer la continuité du service ou la sécurité.

Le montant de l'indemnité d'astreinte est fixé par la réglementation interne de la Société en fonction du niveau de qualification du poste de travail et de la durée de l'astreinte.

Alinéa 4 : Prime de permis de conduire

Les chauffeurs et les conducteurs d'engins bénéficient d'une prime en fonction de la catégorie de permis de conduire dont ils sont titulaires.
Cette prime est calculée sur le salaire de base de la Catégorie D Echelon 1 de la présente convention tel que suit :

- titulaire de la Catégorie de Permis « B » 0%
- titulaire de la Catégorie de Permis « C » 15%
- titulaire de la Catégorie de Permis « D » 20%
- titulaire de la Catégorie de Permis « E » et « F » 25%.

Cette prime n'est due qu'après présentation de l'original du permis de conduire délivré par l'autorité administrative compétente. La prime est versée au travailleur pour compter du mois au cours duquel le permis de conduire est présenté à l'employeur.

Alinéa 5 : Prime de panier
Elle est accordée à tout travailleur sous réserve de remplir l'une des conditions d'attribution suivante :

- effectuer au moins trois (3) heures de travail de nuit tel que défini par la loi ;
- accomplir à la suite de dix (10) heures de travail ou plus pendant le jour, au moins une (1) heure de travail de nuit ;
- effectuer sans arrêt aucun, une séance de travail de dix (10) heures ou plus dans la journée.

Son montant est égal à trois (3) fois le salaire de base horaire de la catégorie actuelle de classement du travailleur dans l'Entreprise.

Alinéa 6 : Gratification
Les gratifications sont fixées par la Direction Générale de l'Entreprise et ne sauraient être inferieures à un mois de salaire brut du travailleur.
Les conditions d'attribution ainsi que les modalités de paiement feront l'objet d'accord interne au sein des entreprises.

Alinéa 7 : Indemnité de Risque
Notant qu'aucune forme d'indemnisation ne saurait couvrir le risque auquel les travailleurs pourraient être exposés dans l'exercice de leurs activités professionnelles, il sera toutefois alloué à l'ensemble du personnel, une indemnité dite indemnité de risque compte tenu des usages de paiement de la dite indemnité.

Le paiement s'effectuera sur la base de critères définis d'accord parties au sein de chaque entreprise suivant une classification en trois zones de risque :

- niveau élevé
- niveau moyen
- niveau faible.

Le montant minimum de l'Indemnité de Risque est de 12 % du salaire de base de la Catégorie E1 de la présente Convention collective.

Alinéa 8 : Calcul de la Prime de Rendement
Pour promouvoir la performance dans l'Entreprise, il est alloué aux travailleurs une prime dite de rendement.

Cette prime est destinée à récompenser la contribution des travailleurs au dépassement des objectifs de l'Entreprise notamment en matière de santé et sécurité au travail, de production et de couts maitrisables (couts sur lesquels l'Entreprise a une influence directe).

Les conditions d'attribution et les modalités de paiement seront fixées d'accord parties entre la Direction de l'Entreprise et le syndicat ou à défaut les délégués du personnel.

Chapitre : VII DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL

Article 66 : Des généralités

Alinéa 1 : Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, y compris les règles concernant les accidents du travail et maladies professionnelles sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires applicables.

Alinéa 2 : Les parties signataires de la présente Convention s'engagent à collaborer conjointement en vue d'assurer la sécurité et la santé au travail sur tous les lieux de travail conformément aux textes en vigueur.

Alinéa 3 : Du matériel et de l'équipement de protection individuelle
Le matériel de protection individuelle nécessaire pour l'exécution du travail sera fourni par l'employeur suivant une périodicité arrêtée par la Direction de l'Entreprise. Cependant, le travailleur est tenu de faire bon usage dudit matériel qui sera remplacé en cas de détérioration ou de perte justifiée.

Alinéa 4 : Des guides de sécurité
Un guide général et des guides spéciaux portant sur la sécurité et la santé au travail sont distribués aux travailleurs en activité sur site et autres lieux de travail (y compris le personnel ne relevant pas de la présente convention) pour leur permettre de mieux connaître :

- les procédures existantes en matière de sécurité et santé au travail ;
- les risques liés à l'exécution du travail et les moyens de les éviter.

Alinéa 5 : De l'application de la procédure d'urgence
Sur chaque site, il sera organisé périodiquement sous l'égide de la Direction, des exercices pratiques d'application de la procédure d'urgence afin d'initier le personnel à ce qu'il doit faire, quand, où et comment dans ce type de situation.

Alinéa 6 : Des moyens d'éducation et de sensibilisation
Des campagnes de sensibilisation, des compétitions entre différentes unités de travail ou toute autre activité du genre pourront être organisées périodiquement par la Direction dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail sur le site.

L'organisation de ces activités est déterminée par la réglementation interne de la Société après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Alinéa 7 : Admission de personnes étrangères sur le site des travaux
L'admission de personnes étrangères sur le site des travaux est subordonnée à une autorisation du chef des travaux. Toute personne ainsi autorisée devrait se conformer aux dispositions de la législation et observer toutes les instructions qui lui sont données de façon à préserver sa propre sécurité, celle des travailleurs de même que celle du site des travaux.

Alinéa 8 : Emploi des travailleurs parlant des langues différentes
Sur les sites où sont employés des travailleurs illettrés ou des travailleurs qui parlent des langues différentes, l'employeur doit prescrire des mesures pour que ces travailleurs puissent comprendre les règlements, instructions et consignes se rapportant à la bonne exécution de leurs tâches en évitant ou en minimisant les risques tant pour leur sécurité et leur santé que pour celles des autres travailleurs.

Alinéa 9 : Obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé
Tout travailleur lorsqu'il est au travail est tenu de :
- prendre raisonnablement soin de sa sécurité, de sa santé et celles des autres personnes à qui ses actes ou ses négligences pourraient porter préjudice ;
- respecter les consignes qui lui sont données pour sa propre sécurité et sa propre santé ainsi que celles des autres ;
- utiliser correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de protection conformément aux instructions qui lui ont été données ;
- signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique toute situation dont il a des raisons de penser qu'elle peut présenter un risque et qu'il ne peut redresser lui-même ;
- signaler tout accident ou atteinte à sa santé et à celle des autres survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci.

Alinéa 10 : Des réfectoires

Des réfectoires seront mis à la disposition du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE V :
DU DROIT DE GREVE

Chapitre : I GENERALITES

Article 67 : **De la reconnaissance du droit de grève**
Les parties signataires de la présente convention reconnaissent le libre exercice du droit de grève dans les conditions prévues par la loi.

Les règles relatives à la conciliation et à l'arbitrage sont celles prévues par les textes en vigueur.

Article 68 : **Définition**
La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications à caractère professionnel.

Article 69 : **Fondement**
La grève repose en tout état de cause sur des revendications professionnelles.

Chapitre : II DE L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Article 70 : **Du déclenchement de la grève**

Alinéa 1 : Le délai de prévenance entre la décision de faire la grève et l'arrêt effectif du travail est de quinze (15) jours. La lettre adressée à la Direction de l'Entreprise à cet effet précise :

- les motifs ;
- la durée ;
- le lieu ;
- la date et l'heure du déclenchement ;
- la date et l'heure de la fin.

Un exemplaire de cette lettre est adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort au moins sept (7) jours avant le déclenchement de la grève.

Alinéa 2 : Des services essentiels
Compte-tenu des risques de dégradation touchant à la vie des personnes et à la sécurité des biens, un service minimum doit être assuré par les services ci-dessous cités :

- le service de santé
- les services chargés du fonctionnement, de la réparation et de l'entretien des appareils et équipements de fourniture d'eau et d'électricité
- le service chargé de la sécurité des lieux de travail
- le service chargé de l'hébergement et de la restauration.

Trois (3) jours au moins avant la date de cessation effective du travail, une Commission Mixte Paritaire composée de deux (2) représentants de la Direction et de deux (2) représentants du syndicat détermine de commun accord un effectif minimum par service essentiel chargé d'assurer la permanence pendant la durée de la grève.

Une copie du procès-verbal de la réunion de la Commission Mixte Paritaire est immédiatement adressée à l'Inspecteur du travail du ressort par les soins de la Direction de l'Entreprise.

Article 71 : **Du déroulement de la grève**

Alinéa 1 : Sont interdits parce que contraire à l'exercice normal du droit de grève :

- le fait d'empêcher par des menaces ou des intimidations l'accès du personnel aux lieux de travail;
- le fait d'inciter les travailleurs à la violence ;
- les actes de sabotage.

Alinéa 2 : Lorsque la grève s'accompagne d'un envahissement ou d'une occupation des lieux de travail entraînant des risques sérieux de trouble, des menaces pour la sécurité des personnes et des biens, l'employeur peut saisir l'autorité compétente pour obtenir l'intervention de la force publique en vue du rétablissement de l'ordre.

Chapitre : III DES CONSEQUENCES DE LA GREVE

Article 72 : La grève ne rompt pas le contrat de travail. L'employeur est libéré du paiement des salaires des travailleurs grévistes pendant toute la période d'interruption du travail.

En revanche, la grève ne modifie pas les obligations de l'employeur vis-à-vis du personnel non-gréviste qui est demeuré à sa disposition sauf s'il se trouvait dans l'impossibilité absolue de poursuivre l'activité de l'Entreprise.

Article 73 : L'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de formation, d'appréciation, de rémunération et d'avantages sociaux.

Article 74 : Le fait que les représentants du personnel soient en grève (membres du comité syndical, délégués du personnel et représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité) ne les empêche pas d'exercer normalement leur mandat.

Toutefois, ils ne peuvent en aucun cas bénéficier pendant toute la durée de la grève du crédit d'heures tel que prévu à l'Article 17 de la présente Convention Collective.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 75:
Afin de permettre aux sociétés en activité à la date de signature de la présente convention, de prendre en compte les dispositions budgétaires nécessaires à sa mise en application, les parties sont convenues des délais comme suit :

- les sociétés en activité ont un délai de six (6) mois à compter de la date d'entrée en vigueur prévue à l'Article 76 ci-dessous pour la mise en application
- pour les nouvelles sociétés qui commencent leurs activités, la mise en application est immédiate.

Article 76:
Les dispositions de la présente Convention Collective, après signature par les parties, entrent en application le jour qui suit celui du dépôt légal au Tribunal du travail de Bamako, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Fait à Bamako, le 12 mars 2010

Ont signé

Pour les Employeurs des Sociétés
et Entreprises Minières, Géologiques
et Hydrogéologiques

Mahamadou BA
Conseil du CNPM

Adama BAGAYOGO
SOMISY

Ismaila DOUMBIA
LTA-MALI

Abdoulaye PONA
UNOMIM

Mamadou SIDIBE
SEMOS SA

Gouankan TRAORE
YATELA S.A

Mamadou COULIBALY
AngloGold Ashanti

Salaly SACKO
UNOMIM

Pour le Syndicat National des
Constructions Civiles, des Mines
et de l'Energie (SYNACOME)

Fousseyni TOURE
SYNACOME

Mamadou DIAKITE
SYNACOME

Mahamadou KONTE
SYNACOME

Abdoulaye KANTE
SYNACOME

Ousmane BERTHE
SYNACOME

Mme Diarra Fatoumata
SYNACOME

Salif SIDIBE
SYNACOME

Adama TRAORE
SYNACOME

Gaido SISSOKO
SYNACOME

Le Directeur National du Travail

Mr Mahamadou DIAKITE

Le Ministre du Travail et de la Fonction Publique et de la Reforme de l'Etat

Me Abdoul Wahab BERTHE

Le Président du Tribunal du Travail de Bamako

Mr Baya BERTHE

ANNEXE I

Les Bases d'Appréciation de la Classification Professionnelle			
Catégorie	**Sous-Groupe professionnel**	**Identification des postes et du niveau d'instruction**	**Caractéristiques des postes**
HC (2 échelons)	**DIRECTION**	Postes de direction (Diplômes d'études post-universitaires ou supérieures: BAC + 7 années minimum)	Postes ayant pour rôle de diriger des opérations impliquant des responsabilités qui engagent l'entreprise avec une large part d'initiative.
A (10 échelons)	**CADRES**	Postes d'encadrement supérieur (diplômes d'études supérieures: BAC + 4 années minimum) ou postes assimilés	Postes hiérarchiquement élevés (collaborateurs du directeur) impliquant à travers des fonctions techniques, administratives ou industrielles un commandement sur un nombre important de travailleurs. Ces postes exigent de leurs titulaires des qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions administratives ou des opérations de production de prendre des initiatives et d'exercer des responsabilités à partir de directives données.
B (7 échelons)	**TECHNICIENS**	Postes d'encadrement moyen ou poste assimilés (Diplôme de l'enseignement secondaire technique ou professionnel : DEF + 4 ans d'études ou BAC + 2 ans d'études)	Postes d'encadrement intermédiaire dont les titulaires sont chargés notamment de programmer, coordonner et contrôler la réalisation de travaux techniques, d'opérations de production ou de tâches administratives accomplies par des agents placés sous leur autorité.
C (6 échelons)	**AGENTS DE MAITRISE**	Postes d'encadrement direct ou postes assimilés (Certificat d'Aptitude Professionnelle ou Diplôme d'Etude Fondamentales + 2 ans au moins)	Postes d'encadrement de base dont les titulaires ont pour rôle de diriger, de répartir, de coordonner et suivre l'exécution des travaux par un groupe d'employés ou d'ouvriers sans l'intervention directe de façon courante
D (5 échelons)	**OUVRIERS & EMPLOYES**	Postes d'exécution de travaux d'habilité professionnelle (Diplôme non exigé, Certificat de travail et attestation de travail requis)	Exécution des travaux administratifs, techniques ou de production nécessitant des connaissances approfondies et ou des habiletés professionnelles dans un corps de métier ou une profession avec une plus ou moins grande autonomie.
E (3 échelons)	**MANOEUVRES**	Postes d'exécution de travaux élémentaires (Diplôme non exigé) n'exigeant pas de qualification donnée	Exécution des travaux simples ou élémentaires nécessitant une mise au courant sommaire ou une initiation de courte durée.

ANNEXE II

Répertoire de la Hiérarchie des Emplois

Département :

Enumération des emplois	Classification professionnelle																													
	Catégorie	E			D					C						B							A								HC	
	Echelon	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2

ANNEXE III

BAREME DE SALAIRE

GRILLE DES SALAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES MINES 2009

CAT.	Sal.Base 1982	10% Maj.3000/ou 10% max 85	Ind.Sol. 91	10% Maj. Avr 10% 1994	5% Maj. oct. 5% 1994	5% Maj. jan. 6% 1997	5% Maj. Juil 5% 1998	7% Maj. Aout 7% 1999	TOTAL 1999	6% Maj. 2008	5% Maj. 2009
PERSONNEL DE DIRECTION											
HC2	265.000	26.500	2.000	29.350	16.143	16.950	17.797	26.162	399.901	419.896	440,891
HC1	260.000	26.000	2.000	28.800	15.840	16.632	17.464	25.671	392.407	412.027	432,629
INGENIEURS & ASSIMILES											
A10	259.222	25.922	2.000	28.714	15.793	16.583	17.412	25.595	391.241	410.803	431,343
A9	244.222	24.422	2.000	27.064	14.885	15.630	16.411	24.124	368.759	387.197	406,557
A8	239.222	23.922	2.000	26.514	14.583	15.312	16.078	23.634	361.266	379.329	398,295
A7	214.222	21.422	2.000	23.764	13.070	13.724	14.410	21.183	323.796	339.986	356,985
A6	199.222	19.922	2.000	22.114	12.163	12.771	13.410	19.712	301.314	316.380	332,199
A5	177.624	17.762	2.000	19.739	10.856	11.399	11.969	17.594	268.944	282.391	296,511
A4	155.746	15.575	2.000	17.332	9.533	10.009	10.510	15.449	236.154	247.961	260,359
A3	143.205	14.321	2.000	15.953	8.774	9.213	9.673	14.220	217.357	228.225	239,637
A2	129.345	12.935	2.000	14.428	7.935	8.332	8.749	12.861	196.584	206.414	216,734
A1	115.369	11.537	2.000	12.891	7.090	7.444	7.817	11.490	175.637	184.419	193,640
TECHNICIENS SUPERIEURS											
B7	148.320	14.832	5.000	16.815	9.248	9.711	10.196	14.989	229.111	240.567	252.595
B6	138.320	13.832	5.000	15.715	8.643	9.076	9.529	14.008	214.123	224.830	236.071
B5	121.804	12.180	5.000	13.898	7.644	8.026	8.428	12.389	189.370	198.838	208.780
B4	108.971	10.897	5.000	12.487	6.868	7.211	7.572	11.130	170.136	178.643	187.575
B3	96.394	9.639	5.000	11.103	6.107	6.412	6.733	9.897	151.286	158.850	166.793
B2	89.689	8.969	5.000	10.366	5.701	5.986	6.286	9.240	141.236	148.298	155.713
B1	71.616	7.162	5.000	8.378	4.608	4.836	5.080	7.468	114.152	119.860	125.853
AGENTS DE MAITRISE & ASSIMILES											
C6	93.008	9.301	6.500	10.881	5.984	6.284	6.598	9.699	148.255	155.667	163,451
C5	85.508	8.551	6.500	10.056	5.531	5.807	6.098	8.964	137.014	143.865	151,058
C4	77.123	7.712	6.500	9.134	5.023	5.275	5.538	8.141	124.447	130.669	137,202
C3	69.118	6.912	6.500	8.253	4.539	4.766	5.004	7.356	112.449	118.071	123,975
C2	61.495	6.150	6.500	7.414	4.078	4.282	4.496	6.609	101.024	106.075	111,379
C1	53.872	5.387	6.500	6.576	3.617	3.798	3.987	5.862	89.599	94.078	98,782
OUVRIERS & EMPLOYES											
D5	63.995	6.400	6.500	7.689	4.229	4.441	4.663	6.854	104.771	110.009	115,510
D4	58.995	5.900	6.500	7.139	3.927	4.123	4.329	6.364	97.277	102.141	107,248
D3	51.372	5.137	6.500	6.301	3.466	3.639	3.821	5.616	85.852	90.144	94,651
D2	47.020	4.702	6.500	5.822	3.202	3.362	3.530	5.190	79.329	83.295	87,460
D1	40.667	4.067	6.500	5.123	2.818	2.959	3.107	4.567	69.807	73.298	76,962
MANOEUVRES											
E3	31.328	3.000	6.500	4.083	2.246	2.358	2.476	3.639	55.629	58.411	61,331
E2	28.328	3.000	6.500	3.783	2.081	2.185	2.294	3.372	51.542	54.119	56,825
E1	25.328	3.000	6.500	3.483	1.916	2.011	2.112	3.104	47.454	49.827	52,318

TABLE DES MATIERES

TITRE I	**: Des Disposition générales**	**P.3**
Chapitre I	**: Généralités**	**P.4**
	: Objet et champ d'application	P.4
	: Dépôt légal	P.4
	: Durée de la convention	P.5
Chapitre II	**: De l'Exécution de la Convention**	**P. 5**
	: Application et Respect des Avantages Acquis	P.5
	: Dénonciation, Révision et Adhésion Ultérieures	P.5
	Interprétation de la convention	P.6
TITRE II	: Des Institutions professionnelles	P.8
Chapitre I	**: Des Activités Syndicales**	**P. 9**
	: De l'exercice du droit syndical	P.9
	: Absence pour activités syndicale	P.9
	: Communication	P.9
Chapitre II	**: Des Délégués du Personnel**	**P. 10**
	: De la portée juridique	P.10
	: Des collèges Electoraux	P.10
	: Des Electeurs	P.10
	: De l'établissement des listes électorales	P.10
	: Des Modalités pratiques du vote	P.10
	: Des heures de délégation	P.11
Chapitre III	**: Du Comité d'Hygiène et de Sécurité**	**P. 12**
	: Des Organes du CHS	P.12
	: De l'information régulières s collèges Electoraux	P.13
TITRE III	**: Du Contrat de Travail**	**P.15**
Chapitre I	**: De la Conclusion du contrat**	**P.16**
	: De l'engagement	P.16
	: De la priorité d'embauche	P.16
	: De la sélection de la forme et du contenu du contrat	P.17
	: de la période d'essai	P.17
	: De l'engagement temporaire	P.18
Chapitre II	**: De l'Exécution du contrat**	**P.18**
	: De la Discipline	P.18
	: De l'appréciation du personnel	P.20
	: De la formation	P.21
Chapitre III	**: Des Modifications du contrat**	**P.22**
Chapitre IV	**: De la suspension du contrat**	**P.23**

Chapitre V	**: De la Cessation du contrat**	**P.24**
	: Du préavis	P.24
	: Cessation du contrat à l'amiable	P.25
	: Rupture du contrat suite à une condamnation	P.25
	: Indemnités de rupture	P.26
	: Licenciement collectif	P.27
TITRE IV	**: Conditions Générales de travail**	**P.28**
Chapitre I	**: De la Durée du travail**	**P.29**
	: Détermination	P.29
	: Récupération- Prolongation- Equivalences	P.29
	: Heures supplémentaires	P.29
	: Décomptes des heures supplémentaires	P.30
	: Du repos compensateur	P.30
	: Travail des heures creuses	P.30
	: Jours fériés, chômés et payés	P.31
Chapitre II	**: Des congés**	**P.31**
	: Congé	P.31
	: Permissions exceptionnelles	P.31
Chapitre III	**: Travail des femmes et des enfants**	**P.32**
Chapitre IV	**: Des Avantages Divers**	**P.32**
	: Des Voyages et Transports	P.32
	: Du logement	P.33
	: De la protection Médicale complémentaire	P.34
	: Priorité d'achat du matériel usagé	P.35
	: Des avantages Familiaux	P.35
Chapitre V	**: De la Classification professionnelle**	**P.35**
	: Des Composantes de la classification	P.35
	: Classification des emplois	P.36
	: De l'Avancement	P.36
	: Du Reclassement	P.37
	: De la Commission paritaire de classement	P.37
Chapitre VI	**: De la Rémunération**	**P.37**
	: Du barème des Salaires	P.37
	: De la fixation du salaire	P.38
	: Des modalités de payement du salaire	P.38
	: De la rémunération pendant la formation	P.38
	: De l'Allocation du stage de pré-insertion	P.38
	: Des Dispositions pratiques d'application	P.39
	: Des accessoires de salaires	P.39
Chapitre VII	**: Des Dispositions relatives à la Sécurité et à la santé au Travail**	**P.41**
	: Des Généralité	P.41
TITRE V	**: Du Droit de Grève**	**P.44**
Chapitre II	**: Généralités**	**P.45**

: Définition P.45
: Fondement P.45
: Interdiction P.45

Chapitre VI : De l'Exercice du Droit de Grève **P.45**
: Déclenchement de la grève P.45
: Du déroulement de la grève P.46

Chapitre VII : Des Conséquences de la Grève **P.46**

Dispositions finales P.54

ANNEXES

Annexe I : Base d'Appréciation de la classification professionnelle P.49
Annexe II : Répertoire de la Hiérarchie des Emplois P.50
Annexe III : Barème de salaires P.51

Table des matières P.52

COUR D'APPEL DE
BAMAKO
TRIBUNAL DU
TRAVAIL DE
BAMAKO

REPUBLIQUE DU MALI
Un Peuple-Un But-Une Foi

PROCES-VERBAL DE DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE

L'An Deux Mil Dix
Et le Vingt Trois Mars
Devant Nous, Madame Fomba Assitan F. KONE, Greffier au Tribunal du Travail de Bamako, en exécution de l'article 74 de la loi 92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail ;

A COMPARU

Monsieur Mahamadou BA, Directeur du Cabinet BARA Servies B.P: 9086 Route de Sotuba Bamako agissant pour le compte du Conseil National du Patronat du Mali (C.N.P.M) ;
Lequel a déposé à notre Greffe Dix (10) exemplaires de Convention Collective des Sociétés et Entreprises Minières Géologiques et Hydrogéologiques du Mali ;

Ainsi fait clos à notre Greffe les jour, mois et an que dessus.

Bamako, le 24 Mars 2010

LE GREFFIER

TRIBUNAL DU TRAVAIL
Le Greffier
BAMAKO