

REPUBLIQUE DU BENIN

MINISTERE DE LA SANTE

CENTRE NATIONAL HOSPITALIER
UNIVERSITAIRE HUBERT KOUTOUKOU MAGA

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

**APPLICABLE AU PERSONNEL
DU CENTRE NATIONAL HOSPITALIER UNIVERSITAIRE
HUBERT KOUTOUKOU MAGA**

(CNHU-HKM)

SEPTEMBRE 2012

Aff. form 8-2

M. C. L. R.

Entre le Centre National Hospitalier Universitaire Hubert Koutoukou MAGA (CNHU -HKM) représenté par sa Direction Générale d'une part,

et

les Représentants des travailleurs du Centre National Hospitalier Universitaire Hubert Koutoukou MAGA (CNHU-HKM) d'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

TITRE PREMIER : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er : Objet et Champ d'application

La présente convention collective règle les rapports de travail entre la Direction Générale du CNHU-HKM et son Personnel.

Il s'agit exclusivement du personnel recruté par le CNHU-HKM.

Toutefois, le personnel régi par le Statut Général des Agents Permanents de l'Etat émergeant au Budget autonome du CNHU-HKM continue de bénéficier des avantages liés à la présente convention jusqu'à faire valoir ses droits à la retraite.

Article 2 : Abrogation

La présente convention abroge et remplace toutes dispositions antérieures contraires notamment celles de la convention collective du 1^{er} Avril 1996.

Elle s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de sa date de prise d'effet.

Article 3 : Avantages acquis

La présente convention ne peut entraîner ni la réduction ni la suppression des avantages de toute nature individuels ou collectifs, acquis antérieurement à sa signature, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 61 ci-après.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

On entend par avantages acquis, la rémunération mensuelle globale régulièrement perçue par le travailleur.

[Handwritten signatures and initials]

Article 4 : Durée, dénonciation et révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne peut être dénoncée en tout ou partie qu'après trois (03) ans d'application à partir de sa date de prise d'effet avec un préavis de trois (03) mois. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation partielle ou totale doit en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception en indiquant les points concernés et les propositions y afférentes.

Les discussions devront commencer au plus tard dans un délai de trente (30) jours suivant la date de notification de la lettre.

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

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock out pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

Article 5 : Adhésion ultérieure

Tout syndicat ou groupement professionnel d'employeurs peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au greffe du tribunal compétent.

Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit la notification au greffe du tribunal.

L'organisation adhérente à la présente convention ne peut ni la dénoncer ni en demander la révision même partielle.

Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

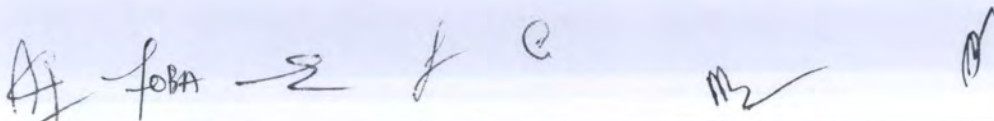
TITRE II : DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 : Forme du contrat

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

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



Article 7 : Embauchage et réembauchage

Les engagements au CNHU-HKM peuvent être effectués à titre permanent, saisonnier, temporaire ou occasionnel.

Sont travailleurs à titre saisonnier ou temporaire les travailleurs engagés d'accord parties pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six (06) mois.

Sont travailleurs à titre occasionnel, les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée c'est à dire pour une tâche intermittente exécutée dans un créneau horaire ou journalier dont l'exécution successive ne peut excéder six (06) mois.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux (02) ans la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

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

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

Ce délai qui est fixé à un (01) mois ne s'applique pas aux offres présentant un caractère urgent ni aux emplois dont la durée est inférieure à six (06) mois.

Article 8 : Période d'essai

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

La durée de cette période est fixée à :

- **quinze (15)** jours pour les travailleurs engagés à titre occasionnel ;
- **un (01)** mois pour les agents d'exécution ;
- **trois (03)** mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois. Elle ne l'est pas pour le contrat à durée déterminée. En aucun cas, la période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'auraient pu accomplir certains travailleurs avant le commencement de leur service. Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, sauf celle relative au congé payé.

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

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

En tout état de cause, la période d'essai ne doit pas être confondue avec le stage professionnel de pré emploi.

Article 9 : Pièces à fournir à l'engagement

A l'engagement, le travailleur devra produire les pièces suivantes :

- une lettre de motivation manuscrite ;
- un extrait d'acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;
- un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois ;
- un certificat de nationalité ;
- un certificat de résidence ;
- un certificat médical d'aptitude à l'emploi délivré par un médecin du CNHU-HKM;
- deux (02) photos d'identité récentes;
- une photocopie légalisée de la carte nationale d'identité ou du passeport en cours de validité;
- un (01) curriculum vitae ;
- les pièces justificatives de ses qualifications et éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs.

Article 10 : Contrat définitif

Dès la fin de la période d'essai et lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur ainsi que sa rémunération.

Une copie de ce document est remise à l'employé.

Tout travailleur est soumis à un examen médical d'aptitude physique périodique effectué par le médecin de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

Handwritten signatures and initials: A, foba, z, je, m, (2)

Article 11 : Modifications aux clauses du contrat

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

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

Article 12 : Mutation d'emploi dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, le Directeur Général du CNHU-HKM peut affecter momentanément le travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

Dans ce cas, son salaire, les avantages acquis et son classement antérieur sont maintenus pendant la période correspondante qui n'excède pas trois (03) mois.

Lorsqu'il est demandé au travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur a le droit de refuser ce déclassement.

En cas de refus et si le contrat est résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

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

Toutefois, l'acceptation par le travailleur d'un poste inférieur à celui qu'il occupait doit être expressément stipulée par écrit.

Lorsqu'une affectation à un poste inférieur, par suite de situation économique de l'entreprise, est acceptée dans les conditions ci-dessus énumérées par un travailleur, celui-ci bénéficie pendant deux (02) ans d'une priorité pour réoccuper son poste antérieur dans le cas où ce poste serait rétabli.

Article 13 : Changement d'emploi ou intérim d'un emploi supérieur

Lorsque le travailleur occupe provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique, il ne peut prétendre automatiquement aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

La durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder :

- un (01) mois pour les agents d'exécution ;
- trois (03) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Aff. febr 2 fe

B

B

Il n'est pas tenu compte de ces délais dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

Hormis ces cas particuliers, l'employeur doit à l'expiration des délais ci-dessus, régler définitivement la situation du travailleur en cause :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondante au nouvel emploi occupé s'il a le diplôme requis;
- soit le rétablir dans ses fonctions précédentes.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit après les délais indiqués ci-dessus une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Lorsqu'un travailleur a assuré plus d'une fois un intérim en raison d'un accident, de la maladie ou du congé du titulaire, il conserve la priorité pour occuper ce poste en cas de vacance et il n'est plus astreint à la période d'essai.

Article 14: Mutation de femmes travailleurs en état de grossesse

Les femmes travailleurs en état de grossesse peuvent être mutées à un autre poste en raison de leur état. Elles conservent le bénéfice de leur salaire et de tous autres avantages pendant la durée de leur mutation même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement.

Article 15: Mutation à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'inaptitude du travailleur médicalement constaté à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un déclassement peut être proposé au travailleur sur avis du médecin d'entreprise. Si le travailleur s'y oppose, le contrat est réputé rompu du fait de l'employeur.

CHAPITRE II : LA DISCIPLINE

Article 16 : Discipline

Toute faute professionnelle ou manquement à la discipline doit faire l'objet de demande d'explication écrite adressée au travailleur avant d'être sanctionné.

Les sanctions applicables au personnel sont :

A7 fBRA S J e L M

A : Sanction du premier degré

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied de un (01) à huit (08) jours avec privation de salaire.

B : Sanction du second degré

- le retard à l'avancement,
- le licenciement avec préavis,
- le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

Les sanctions du premier degré relève de la compétence exclusive du Directeur Général du CNHU-HKM. Celles du second degré sont prononcées après avis du conseil de discipline.

La décision de sanction est notifiée au travailleur et une copie est adressée à l'Inspecteur du travail du ressort.

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

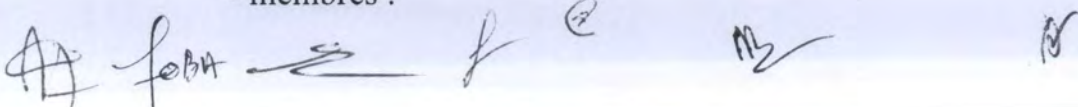
- le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- la violation caractérisée du secret professionnel concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
- la malversation ;
- les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins du CNHU-HKM ;
- la violation du secret médical ;
- l'état d'ivresse caractérisé ;
- l'abandon de poste sans justification ;
- la concurrence déloyale ;

Cette liste n'est pas limitative.

Article 17 : Composition du conseil de discipline

Il est créé au CNHU-HKM un conseil de discipline composé comme suit :

- Président : Directeur Général ou son représentant ;
- membres :



- **trois (03)** représentants de la Direction Générale ;
- **trois (03)** représentants de l'organisation syndicale du choix du travailleur mis en cause.

Article 18 : Fonctionnement du conseil de discipline

En cas de faute lourde d'un travailleur du CNHU-HKM, le conseil de discipline est saisi sans délai pour étude et proposition de sanction et, sous peine de dessaisissement, doit se prononcer dans un délai maximum de trois (03) mois pour compter de la date de saisine.

Les séances du conseil de discipline doivent faire l'objet de convocation.

Les dossiers à examiner sont communiqués à ses membres et au travailleur mis en cause huit (08) jours à l'avance.

Les séances du conseil de discipline ne sont pas publiques; les membres sont soumis à l'obligation du secret professionnel sur tous les faits et documents portés à leur connaissance.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, le scrutin est secret.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le conseil peut faire appel à toute personne qu'il juge nécessaire.

Le travailleur mis en cause peut se faire assister d'un travailleur ou d'un conseil.

Article 19 : Obligations du travailleur

Le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché et dans les conditions ci-après :

- ponctualité ;
- loyauté ;
- obéissance ;
- observation des consignes d'hygiène et de sécurité.

Article 20 : Clauses de non concurrence

Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle au CNHU-HKM.



Il lui est interdit d'exercer sauf autorisation préalable, même en dehors des heures de travail, une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer le CNHU-HKM ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers des renseignements ou des techniques acquises au CNHU-HKM.

CHAPITRE III : LA SUSPENSION DU CONTRAT

Article 21: Suspension pendant la durée du congé de maladie du travailleur

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

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement de congé initialement accordé, le travailleur doit adresser à la Direction Générale, une demande appuyée d'un certificat d'un médecin agréé. La durée maximum du congé de maladie est de :

- **six (06)** mois pour une période de service inférieure à vingt quatre (24) mois ;
- **douze (12)** mois pour une période de service égale ou supérieure à vingt quatre (24) mois.

Article 22 : Indemnisation du travailleur malade

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

- a) s'il a moins de **douze (12)** mois consécutifs de service : l'intégralité du salaire pendant la durée du préavis ;
- b) s'il a plus de **douze (12)** mois consécutifs de service : l'intégralité du salaire pendant six (06) mois ;
- c) s'il a plus de **cinq (05) ans** d'ancienneté : l'intégralité du salaire pendant douze (12) mois.

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

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

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

[Handwritten signatures and initials]

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

c) - s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Article 23 : Effet de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle sur le contrat et indemnisation

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle dûment constatée, les délais prévus à l'article 21 ci-dessus sont prorogés jusqu'à la consolidation de la blessure ou de la guérison de la maladie.

Les avantages prévus à l'article 22 en matière d'indemnisation du travailleur malade s'appliquent également au travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, le CNHU-HKM alloue à l'intéressé la différence entre les avantages prévus à l'article 22 et les allocations qui sont dues au travailleur par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, au titre de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 24: Suspension sur demande du travailleur

La suspension sur la demande du travailleur ne peut être accordée que dans les cas suivants :

1) accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant :

la durée de cette suspension ne peut excéder trois (03) ans renouvelable une fois ;

2) études ou recherches présentant un intérêt général à condition d'avoir accompli :

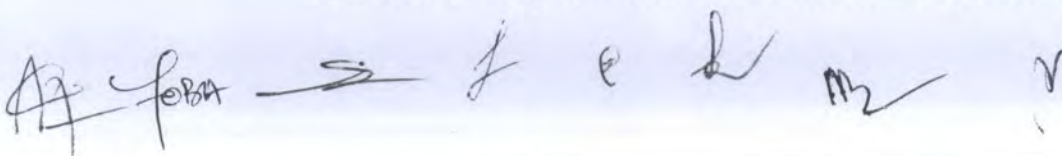
- dix (10) ans de services effectifs pour les travailleurs de la catégorie C ;

- cinq (05) ans de service effectifs pour les travailleurs de la catégorie M ;

- trois (03) ans de service effectifs pour les travailleurs de la catégorie E.

La durée de cette suspension ne peut excéder trois (03) ans renouvelable une fois.

3) Convenance personnelle à condition d'avoir accompli :



- **dix (10) ans** de services effectifs pour les travailleurs de la catégorie **C** ;
- **cinq (05) ans** de service effectifs pour les travailleurs de la catégorie **M** ;
- **trois(03) ans** de service effectifs pour les travailleurs de la catégorie **E**.

La durée de cette suspension ne peut excéder deux **(02) ans** renouvelable une fois.

Le travailleur suspendu sur sa demande n'a droit à aucune rémunération ou avancement.

La période de suspension n'est pas prise en compte dans l'évaluation de l'ancienneté.

Il doit informer la Direction Générale du CNHU-HKM, **un (01) mois** au moins avant la fin de la période, de son intention de reprendre le travail.

En cas d'inobservance de cette formalité, la suspension se transforme en rupture du contrat de travail du fait du travailleur.

CHAPITRE IV : La Cessation du contrat de travail

Article 25 : Modalités

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment par la volonté de l'une des parties.

La partie qui en prend l'initiative doit notifier sa décision à l'autre partie.

Lorsque l'initiative émane de l'employeur, il doit indiquer le (s) motif (s) de la rupture.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre décharge ou devant deux (02) témoins au moins.

Le délai de préavis commence à courir à compter de la notification effective.

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

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

- **quinze (15) jours** pour les travailleurs occasionnels ;
- **un (01) mois** pour les agents d'exécution ;
- **trois (03) mois** pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

En cas de licenciement et lorsque le préavis est en cours d'exécution, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut,

Handwritten signatures and initials: A.I., J.B.A., and several other illegible marks.

après avoir avisé la Direction Générale, quitter le CNHU-HKM avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Tout employé au moment de la dénonciation de son contrat ne peut quitter son emploi sans avoir passé service, en tout cas dans les limites du préavis.

Durant la période du préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (02) jours par semaine.

La répartition de cette période d'absence dans le cadre de l'horaire du CNHU-HKM est fixée de commun accord. A défaut d'accord, le choix de deux (02) jours par semaine est exercé alternativement par le travailleur et le CNHU-HKM.

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

Article 27 : Indemnité compensatrice du préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond aux salaires et accessoires de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis.

Article 28 : Départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie **(15) quinze** jours avant la date de ce départ.

En cas de non respect de cette clause, l'indemnité compensatrice du préavis sera majorée de **quinze (15) jours** en ce qui concerne les travailleurs occasionnels, d'un **(01) mois** en ce qui concerne les agents d'exécution et trois **(03) mois** en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 29 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par le CNHU-HKM, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à **un (01) an** a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

a) - en cas de licenciement individuel :

- **30 %** du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les **cinq (05) premières années.**

AA - Jera *S* *J* *C* *M*

- 35 % du salaire global mensuel moyen par année de la sixième (6^{ème}) à la dixième (10^{ème}) année incluse.
- 40 % du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la dixième (10^{ème}) année.

b) - en cas de licenciement collectif ces pourcentages sont portés respectivement à 40 % ; 45 % et 50 %.

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

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

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

En dehors des droits réglementaires, des mesures d'accompagnement peuvent être accordées dans les cas de licenciement économique.

Article 30 : Décès du travailleur

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

Si le travailleur compte au jour du décès une (01) année au moins d'ancienneté, le CNHU-HKM est tenu de verser aux héritiers un capital décès calculé sur les bases prévues pour l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de licenciement individuel majoré d'un (01) mois de salaire de base par année de présence.

Le montant de cette majoration est limité à six (06) mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

Ne peuvent prétendre au paiement de ces sommes que les ayant-droits du travailleur.

Au cas où la Caisse Nationale de Sécurité sociale (CNSS) accorderait certains avantages pécuniaires concernant ce cas de décès, le CNHU-HKM conserverait à sa charge la différence entre les avantages ci-dessus et ceux octroyés par la Caisse.



Le CNHU-HKM octroie à la famille du défunt au titre de sa participation une allocation contributive de **trois cent mille (300 000) francs CFA**.

Ne peuvent bénéficier des dispositions ci-dessus que les héritiers en ligne directe du travailleur décédé ou l'administrateur des biens du défunt désigné par le conseil de famille et homologué par le Tribunal compétent.

TITRE III : DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 31 : Exercice du droit syndical.

Les parties contractantes reconnaissent pour tous, la liberté d'opinion, la liberté d'agir pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre de la législation en vigueur.

Le CNHU-HKM étant un lieu de travail, l'Employeur s'engage à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;
- n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

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

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

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

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

[Signatures]

Article 32 : Absence pour activités syndicales

Pour faciliter la présence des travailleurs aux Congrès Statutaires, aux conseils, réunions, missions de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Les parties contractantes s'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne au fonctionnement normal des Services du CNHU-HKM.

Les Secrétaires Généraux et leurs adjoints ainsi que les secrétaires aux affaires sociales ont droit à seize **(16) heures** effectives de travail par mois pour s'occuper des affaires syndicales.

Toutefois, ces heures ne seront utilisées que pour les besoins réels et stricts de l'organisation syndicale. L'utilisation de ces heures doit être justifiée.

Outre les heures de délégation syndicale ci-dessus indiquées, il est accordé aux responsables syndicaux des autorisations spéciales pour des missions syndicales.

Les autres représentants syndicaux bénéficient des autorisations d'absence pour prendre part aux activités de leur organisation syndicale.

La durée totale de ces absences ne peut excéder **huit (08) jours** par an par personne.

Article 33 : Panneaux d’Affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis à la disposition des organisations syndicales des travailleurs pour des communications syndicales et celles des délégués du personnel.

Ces panneaux sont placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

Toutes les communications affichées doivent être signées nominativement.

Les communications sont exclusivement limitées aux informations professionnelles, syndicales ou sociales intéressant les conditions de travail au CNHU-HKM.

Elles ne peuvent en aucun cas prendre une forme injurieuse ou être destinées à apporter une perturbation dans la bonne marche des services du CNHU-HKM.

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

AA-foBA [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

La Direction Générale du CNHU-HKM dispose pour se prononcer d'un délai de **vingt quatre heures (24)** au-delà duquel la communication peut être affichée.

CHAPITRE II : LES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 34 : Election et attributions

Les délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur.

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

Toutefois les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations auprès de leurs chefs hiérarchiques.

Article 35 : Protection des délégués du personnel

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

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

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa suspension, en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du travail du ressort ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de **douze (12) mois** à compter de l'expiration de leur mandat.

Il en est de même pour les candidats aux fonctions de délégués du personnel à compter de la date où le Directeur Général du CNHU-HKM a eu connaissance de la candidature du travailleur et **trois (3) mois** après le scrutin pour les candidats non élus.

Article 36 : Conditions de travail des délégués

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

Il ne peut être déplacé contre son gré pendant la durée de son mandat sauf appréciation de l'Inspecteur du travail du ressort.



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

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

Article 37 : Compétence du délégué du personnel

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu.

Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'Etablissement.

Tout délégué peut, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'Etablissement.

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

TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : LA DUREE DU TRAVAIL ET LES ABSENCES

Article 38: Durée du travail

La durée du travail est de quarante (40) heures par semaine sauf dérogation ou équivalence fixée par la réglementation en vigueur.

Article 39 : Interruption collective du travail

En cas d'interruption collective du travail justifiée par des circonstances matérielles rendant impossible la poursuite normale des activités du CNHU-HKM, sauf en cas de grève, les récupérations sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Dans le cas où le travailleur s'est tenu à la disposition du Centre, sur l'ordre du Directeur Général, les journées ou heures sont réglées au tarif normal même si aucun travail n'a été effectué par le travailleur.

Article 40 : Jours fériés

Les jours fériés, chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur. Les heures de travail effectuées les jours chômés et payés sont rémunérées conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles.

[Handwritten signatures and initials]

Article 41 : Travail des Femmes

Le CNHU-HKM tient compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

La grossesse ne peut être par elle même un motif de licenciement.

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

Article 42: Congés annuels payés

Les employés du CNHU-HKM bénéficient de congé payé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour le calcul de la durée de congé acquis, ne sont pas déduites : les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes d'instruction militaire, ni dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladie dûment constatées par certificat médical

Le travailleur doit formuler sa demande de congé par écrit et l'adresser au Directeur Général par l'intermédiaire de son chef de Service **un (01) mois** au moins avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de son congé.

La date de départ en congé est fixée d'accord parties entre le Directeur Général et le travailleur.

Le congé doit être effectivement pris chaque année.

La date normale du départ en congé de l'employé ne pourra être anticipée ou retardée de plus de trois (03) mois sauf accord écrit entre les parties.

Le rappel d'un employé en congé ne peut intervenir que lorsque la bonne marche du CNHU-HKM ou de l'un de ses Services l'exige. Il bénéficie lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite de rappel.

Cette prolongation n'ouvre pas droit à congé.

Article 43 : Permissions d'absence

Des autorisations spéciales dont la durée est égale à celle des réunions ou des examens éventuellement augmentée des délais de route, n'entrant pas en compte dans le calcul du congé annuel peuvent être accordées aux travailleurs dans les cas et conditions prévus ci-après :

a)- avec paiement de salaire :



- aux représentants dûment mandatés du Syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de **huit (08) jours** par an ;
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires ;
- aux représentants des travailleurs désignés pour participer à des Séminaires de formations syndicales dans la limite de **quinze (15) jours** par an. Le travailleur est tenu d'informer par écrit préalablement le Directeur Général de sa participation aux commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que son absence peut apporter à la bonne marche du travail ;
- aux travailleurs appelés à subir les épreuves d'un concours d'un examen en vue de leur accession à une hiérarchie supérieure ou présentant un intérêt direct pour le déroulement de leur carrière ;

- à l' occasion d'événements familiaux :

- ✓ décès d'un conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du travailleur : **trois (03) jours ;**
- ✓ décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle mère : **deux (02) jours ;**
- ✓ mariage du travailleur : **trois (03) jours ;**
- ✓ mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur : **un (01) jour ;**
- ✓ naissance au foyer : **trois (03) jours.**

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

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

Pour être bénéficiaire de ces permissions, le travailleur doit présenter à l'Employeur dans le plus bref délai et au plus tard quinze (15) jours après que l'événement a eu lieu, le document attestant sa réalité.

En ce qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve le droit au congé dans la limite maximale d'un (01) mois après l'événement qui doit être attesté par la production d'un certificat de naissance.

b) - sans paiement de salaire

- Au-delà de la limite des **huit (08) jours** par an fixés au point (a) aux représentants syndicaux dûment convoqués aux congés professionnels, les parties

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

contractantes s'emploient à ce que les absences n'apportent pas de gêne à la bonne marche du travail.

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

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

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

Article 44: Autorisation spéciale d'absence

Des autorisations spéciales d'absence pour convenance personnelle peuvent être accordées sur demande du travailleur.

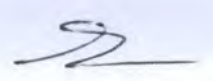
Elles ne peuvent excéder dix (10) jours et sont déductibles des congés annuels.

TITRE V - DE LA CLASSIFICATION - DU SALAIRE

CHAPITRE I : LA CLASSIFICATION

Article 45 : Classification

Les travailleurs du CNHU-HKM régis par la présente convention sont classés dans les différentes catégories professionnelles et grilles salariales ci-après, conformément à leur qualification professionnelle.

A. J. f. o. B. A.     

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Groupe socio-professionnel	Catégorie	Définition sommaire des catégories	Emplois correspondants	Diplôme ou qualification professionnelle
Groupe I : Agents d'exécution	E1	*Travailleurs chargés entre autres sous l'autorité de leurs chefs hiérarchiques de l'exécution des tâches d'entretien.	Agent d'entretien et de service	Aucun diplôme
	E2	*Travailleurs ayant un minimum d'instruction ou une compétence requise par la pratique et tenant l'un des emplois suivants.	- Agent E1 promu - Agent de liaison - Agent distributeur de courrier	CEPE ou CEFEB
	E3	* Travailleurs chargés d'exécuter les travaux exigeant des connaissances acquises par un apprentissage sommaire. * Travailleurs principalement chargés d'assurer l'entretien des salles de soins et d'hospitalisation, de la distribution des repas aux malades et de la manutention des malades et du matériel.	- Agent E2 promu - Electricien bâtiment - Aide-ouvrier - Soudeur - Peintre - Plombier - Mécanicien auto - Cuisinier - Serveur de repas etc. -Agents des services hospitaliers - Jardiniers - Agents de morgue -Menuisier	Certificat de Fin d'apprentissage (CFA)

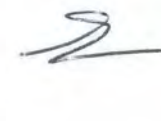
Ag fca → fca

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Groupe socio-professionnel	Catégorie	Définition sommaire des catégories	Emplois correspondants	Diplôme ou qualification professionnelle
Groupe I : Agents d'exécution	E4	* Travailleurs connaissant un métier par suite d'apprentissage professionnel * Travailleurs chargés de l'exécution des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle simple * Travailleurs chargés de la conduite et de l'entretien des véhicules légers ou de véhicules destinés au transport de marchandises et du matériel ou des véhicules de transport de personnes	- Agent E3 promu - Electricien bâtiment - Soudeur - Peintre - Menuisier - Plombier - Mécanicien auto - Electricien Auto - Cuisinier - Employé de bureau - Conducteur de véhicule de tourisme - Aide-soignant - Jardiniers - Agents de morgue	- Certificat de fin d'apprentissage - (CEPE ou CEFEB) + Formation
	E5	* Travailleurs chargés de l'encadrement des agents d'exécution sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques. * Ouvriers exécutant les travaux qualifiés nécessitant une connaissance poussée de la profession et une formation théorique et pratique appréciable.	- Agent E4 promu - Employé de bureau - Assistants des services techniques des travaux publics.	- BEPC, CAP ou tout autre diplôme équivalent.
	E6	* Travailleurs chargés sous la supervision de leurs supérieurs hiérarchiques de donner des soins aux malades, de participer au fonctionnement des services de médecine, de chirurgie et d'hygiène hospitalière. * Travailleurs chargés de l'encadrement des agents d'exécution sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques	- Agent E5 promu - Infirmier ou Infirmière de santé - Employé de bureau qualifié	- Diplôme d'Infirmier Breveté ou de Santé. - CAP ou BEPC + (01) an de formation

Groupe socio-professionnel	Catégorie	Définition sommaire des catégories	Emplois correspondants	Diplôme ou qualification professionnelle
Groupe II : Agents de maîtrise	M1	* Travailleurs possédant des aptitudes professionnelles pour exécuter des tâches hautement qualifiées. * Travailleurs chargés de l'encadrement des agents d'exécution sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques. * Ouvriers exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance poussée de la profession et une formation théorique et pratique appréciable * Travailleurs chargés sous la supervision de ses supérieurs hiérarchiques de donner des soins aux malades, de participer au fonctionnement des services de médecine, de chirurgie et d'hygiène hospitalière.	- Agent E6 promu -Employé de bureau qualifié -Aide Comptable -Assistant des Services Techniques des travaux publics -Infirmier et Infirmière d'Etat	-CAP + deux (02) ans de formation -BEPC + trois (03) ans de formation
	M2	* Travailleurs chargés des travaux d'application et de faire appliquer les directives données par les agents de conception en vue de la réalisation des objectifs. * Travailleurs chargés de : - surveiller l'état de santé des femmes enceintes ; - effectuer des accouchements normaux ; - donner des soins aux nouveaux nés et aux femmes accouchées ou présentant des affections gynécologiques * Travailleurs chargés de l'organisation et de l'évaluation des soins infirmiers et leur prestation soit sur prescription médicale soit dans le cadre du "rôle propre" de l'infirmier. * Travailleurs exerçant leur art dans les cabinets dentaires. *Travailleurs chargés de : - effectuer tous les examens et travaux courants de recherche appliquée à la biologie ou biochimie médicale. - veiller à l'entretien et au bon fonctionnement technique de la recherche scientifique. - participer à la formation technique du personnel stagiaire ou en formation	-Agent M1 promu -Secrétaire de Direction -Employé de Bureau Qualifié -Comptable -Sage-femme diplômée d'état -Infirmier ou Infirmière diplômé d'Etat -Assistants dentaires -Techniciens de laboratoire d'analyses médicales niveau B	- BAC ou BEPC+3 ans de formation professionnelle -Diplôme d'Etat de sage-femme -Diplôme d'état d'infirmier -Diplôme d'Etat de technicien de laboratoire






Groupe socio-professionnel	Catégorie	Définition sommaire des catégories	Emplois correspondants	Diplôme ou qualification professionnelle
Groupe II : Agents de maîtrise	M3	* Agents hautement qualifiés des services administratifs et techniques.	Agent M2 promu	
		* Agents participant à l'organisation et à l'évaluation des soins de santé, à la conception des programmes de santé et à leur exécution ainsi qu'à l'administration des soins infirmiers et obstétricaux. * Agent d'encadrement occupant des fonctions administratives, techniques ou financières.	Contrôleur d'action sanitaire (option : infirmier ou sage-femme diplômée d'Etat).	
Groupe III : Cadres et assimilés	C1	* Cadres exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance poussée de la profession et une formation théorique et pratique appréciable.	- Agent M3 promu - Technicien Supérieur Breveté	- BTS ou équivalent
	C2	* Agent de conception possédant des connaissances approfondies. * Cadres assistant les administrateurs dans leurs fonctions et participant aux travaux de conception, de direction ou autres.	- Agent C1 promu - Cadres d'administration - Techniciens supérieurs des travaux publics	- Baccalauréat + trois (03) ans de formation professionnelle - Diplôme 1 ^{er} cycle de l'ENA ou l'INE, l'ENEAM ou l'ENAM, - DETS, Licence Professionnelle - Maîtrise académique
	C3	* Agent de conception possédant des connaissances approfondies	- Agent C2 promu - Ingénieur des travaux - Cadres d'administration - Inspecteurs d'action sanitaire	- Maîtrise professionnelle ou équivalent. - Diplôme d'Ingénieur des Travaux
	C4	* Cadres exerçant des fonctions de responsabilité * Cadres posant des actes médicaux, faisant des consultations et prodiguant des soins médicaux et chirurgicaux relevant de sa spécialité. * Cadres chargés du contrôle de qualité de la fabrication des médicaments et des analyses biomédicales.	- Agent C3 promu - Administrateurs - Docteur en Médecine - Docteurs en chirurgie dentaire Pharmaciens diplômés d'état	- Diplôme ENA II, INE II, ENAM II, ENEAM II - Doctorat d'Etat en Médecine - Doctorat d'Etat en chirurgie dentaire - Diplôme d'état en pharmacie - Tout autre diplôme équivalent

**GRILLE DES INDICES DE SALAIRE (SALAIRE DE BASE) CNHU-HKM
A POINT VALEUR INDICIAIRE 275**

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ANNEE DE CARRIERE	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
E1	102	117	133	148	174	195	211	245	261	279	300	311
E2	116	133	151	168	198	222	240	278	297	318	341	354
E3	136	156	177	197	233	260	282	326	348	373	400	415
E4	155	178	202	225	265	296	321	372	397	425	456	473
E5	202	232	263	293	345	386	418	485	517	553	594	616
E6	211	243	274	306	361	403	437	506	540	578	620	644

M1	258	297	335	374	441	493	534	619	660	707	759	787
M2	289	332	376	419	494	552	598	694	740	792	850	881
M3	303	348	394	439	518	579	627	727	776	830	891	924

C1	327	376	425	474	559	625	677	785	837	896	961	997
C2	360	414	468	522	616	688	745	864	922	986	1058	1098
C3	417	480	542	605	713	796	863	1001	1068	1143	1226	1272
C4	468	538	608	679	800	894	969	1123	1198	1282	1376	1427

Article 46: Avancement et promotion

A - Avancement

L'avancement est le passage d'un échelon inférieur à un échelon supérieur. Il se traduit par une augmentation de traitement et est fonction de l'ancienneté du travailleur tous les deux (02) ans.

Il est prononcé par le Directeur Général après avis de la Commission d'avancement et de promotion.

B - Avancement "HORS GRILLE "

Le travailleur qui a atteint le 12^{ème} échelon de sa catégorie, continue de connaître des avancements "hors grille. Cet avancement se traduit par une augmentation du salaire égale à 10% du dernier salaire de base.

C - Promotion

La promotion consiste en un passage d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure.

Elle est faite :

- à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée égale ou supérieure à **neuf (09) mois** autorisée par le CNHU-HKM et sanctionnée par un diplôme ;
- en cas de vacance ou de création de poste, le CNHU-HKM fait appel de préférence aux travailleurs en service dans l'hôpital et possédant les qualifications requises par le poste.

Un nouveau recrutement ne serait envisagé que dans le cas où la spécialité recherchée ne se trouve pas au CNHU-HKM ou si les essais accordés aux travailleurs du CNHU-HKM en vue d'occuper le poste se révèlent non concluants.

Le reclassement prend effet pour compter de la date de reconnaissance du nouveau diplôme par le CNHU-HKM.

Toutefois, une promotion exceptionnelle peut être accordée au travailleur particulièrement méritant ayant accompli **vingt (20) ans** d'ancienneté dans la même catégorie depuis son recrutement au CNHU-HKM.

Les travailleurs de la catégorie **C4** remplissant les mêmes conditions bénéficient d'un **(01)** échelon dans leur catégorie.

Le travailleur ainsi promu est reclassé dans sa nouvelle catégorie avec un salaire de base immédiatement supérieur.

Handwritten signatures and initials: foba, S, f, C

Handwritten signatures and initials: B, N

Article 47 : Commission des avancements et promotions

Le Directeur Général du CNHU-HKM prononce les avancements et promotions après avis de la commission d'avancements et de promotions dont la composition se présente comme suit :

- Président : Directeur Général Adjoint
- Rapporteur : le Directeur Technique en charge des ressources humaines

Membres :

- Tous autres Directeurs Techniques ;
- Un délégué du personnel par collège ;
- Un (01) représentant par entité syndicale figurant parmi les plus représentatifs.

CHAPITRE II : LE SALAIRE ET LES INDEMNITES DIVERSES

Article 48 : Principe de rémunération

A travail de valeur égale, le salaire est le même pour tous les travailleurs du CNHU-HKM régis par la présente convention quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession dans les conditions prévues par la présente convention.

La valeur du point indiciaire est de **deux cent soixante quinze (275)** francs CFA.

Elle est révisable par décision du Directeur Général après négociation avec les représentants du personnel.

Article 49 : Augmentation générale

Une augmentation peut être accordée à l'ensemble du personnel par la Direction Générale du CNHU-HKM.

L'augmentation peut aussi découler des dispositions gouvernementales prises pour relever le niveau des rémunérations. Dans ce cas, les modalités d'augmentation sont retenues d'accord parties entre la Direction Générale du CNHU-HKM et les représentants des travailleurs.

Article 50 : Salaire du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint

Les salaires du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint sont fixés par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général.

Article 51 : Indemnités pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

A - Heures supplémentaires du jour

- 15 % du taux horaire de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;
- 40 % du taux horaire au-delà de la 48^{ème} heure ;
- 50 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

B - Heures supplémentaires de nuit.

- 50% du taux horaire en semaine ;
- 100 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

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

Le taux horaire est obtenu en divisant par **173,33** le salaire mensuel brut du travailleur.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires est prévenu **vingt-quatre (24) heures** à l'avance.

Les heures supplémentaires sont effectuées après autorisation du Directeur Général.

Article 52: Indemnité de résidence

Une indemnité de résidence égale à 10 % du salaire de base est allouée aux travailleurs régis par la présente convention.

Article 53 : Prime d'incitation

Une prime mensuelle d'incitation égale à 10% du salaire de base est allouée aux travailleurs régis par la présente convention.

Article 54: Prime pour travaux insalubres

Une Prime dont le taux et les modalités d'attribution sont fixés par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général, est mensuellement accordée aux travailleurs exerçant des travaux réputés insalubres.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten initials "MB" at the bottom center.

Handwritten initials "N" at the bottom right.

Article 55: Prime de spécialité

Une prime est allouée au personnel du CNHU-HKM possédant un titre de spécialité dans leur travail, reconnu par le CNHU-HKM et dans les conditions fixées par les textes en vigueur en la matière.

Article 56 : Prime de rendement

Une prime de rendement est allouée aux travailleurs régis par la présente convention. Les modalités de paiement sont fixées par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général.

Article 57 : Indemnité de risque

Une indemnité mensuelle de risque est attribuée aux travailleurs du CNHU-HKM conformément aux textes en vigueur en la matière.

Article 58 : Prime de responsabilité

Une prime de responsabilité est octroyée aux travailleurs du CNHU-HKM dont la fonction implique une responsabilité administrative, financière ou technique.

La liste des bénéficiaires ainsi que le montant sont fixés par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général.

En cas d'intérim, l'intérimaire perçoit 50% de ladite prime.

Article 59 : Autres indemnités et primes

Il peut être alloué aux travailleurs les primes et indemnités ci-après :

- prime de téléphone ;
- indemnité de sujétion ;
- indemnité de caisse ;
- prime de transport ;
- prime de bilan ;
- indemnité de logement ;
- Prime d'élaboration du budget ;
- gratification ;
- prime des fêtes de fin d'année.

Cette liste n'est pas limitative.

Les montants, les bénéficiaires et les modalités de paiement de ces diverses primes et indemnités sont fixés par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général du CNHU-HKM.

Article 60 : Décès du travailleur retraité

Pour rendre les derniers hommages à un travailleur retraité décédé, le CNHU-HKM participe au nom du personnel aux frais funéraires en octroyant à la famille du de cujus une allocation dont le montant est fixé à **deux cent mille (200.000) franc CFA**.

Article 61 : Plafonnement des charges du personnel

Les charges du personnel de l'année en cours ne doivent pas excéder 40% de la valeur ajoutée produite par le CNHU-HKM au titre de l'exercice précédent.

Au cas où il est constaté qu'il existe des risques de dépasser ce taux, les parties à la présente convention conviennent d'œuvrer ensemble pour agir sur le niveau des consommations intermédiaires, le chiffre d'affaires et autres charges.

TITRE VII : DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Articles 62: Conditions générales

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

Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité au travail au CNHU-HKM.

Le Directeur Général du CNHU-HKM assure aux travailleurs des lieux de travail propres, sains, bien éclairés et bien aérés.

Les travailleurs doivent respecter les consignes relatives à la prévention des accidents de travail en particulier celles qui concernent le matériel de protection individuel. Ce matériel est mis par le CNHU-HKM à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'usage.

Un service de santé au travail est organisé par le CNHU-HKM au profit des travailleurs.

Article 63 : Visite médicale du personnel

Le personnel du CNHU-HKM est soumis chaque année à une visite médicale systématique.

Les résultats de la visite ainsi que les mesures qui en découlent sont notifiés aux travailleurs concernés sous pli confidentiel.

Article 64 : Soins médicaux et hospitalisation

Le travailleur et les membres de sa famille dans la limite du conjoint et descendants en ligne directe, bénéficient gratuitement des consultations, des examens et soins médicaux et chirurgicaux ainsi que des frais d'hospitalisation tant au Bénin qu'à l'étranger dans le cadre des évacuations.

Tous les frais médicaux sont pris en charge à **100%** par le CNHU-HKM.

En cas d'hospitalisation, les travailleurs du CNHU-HKM sont classés en première catégorie.

Lorsque les médicaments n'ont pu être fournis par le Service Hospitalo-universitaire de pharmacie du CNHU-HKM, les frais pharmaceutiques des malades hospitalisés sont à la charge du CNHU-HKM à 100%.

TITRE VIII : DU REGLEMENT DES CONFLITS

CHAPITRE I : LA COMMISSION D'INTERPRETATION

Article 65 : Commission d'interprétation

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

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

Cette commission présidée par l'Inspecteur du travail du ressort est composée de :

- quatre (04) membres titulaires et quatre (04) membres suppléants des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives.

- quatre membres titulaires et quatre membres suppléants désignés par le Directeur Général du CNHU-HKM.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués à l'inspecteur du travail du ressort.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie ainsi que de l'autorité administrative susvisée qui réunit la commission dans les plus brefs délais.

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

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal compétent par la partie la plus diligente.

Chapitre II : LA PRECONCILIATION

Article 66 : Pré conciliation

Tout conflit qui surgit au sein de l'établissement fait l'objet en premier lieu d'une concertation entre l'employeur et les travailleurs. En cas de désaccord, le litige est porté devant une commission paritaire par la partie la plus diligente en vue de la recherche d'un règlement amiable.

Cette commission siège au sein du CNHU-HKM. Elle est présidée par le Directeur Général ou son représentant et comprend :

- trois (03) représentants de la Direction Générale ;
- quatre (04) représentants des travailleurs.

Si cette commission parvient à un accord, celui-ci s'impose aux parties, procès-verbal en est dressé et transmis à l'inspecteur du travail du ressort.

En cas de désaccord, il est dressé un procès-verbal de non conciliation adressé à l'Inspecteur du travail qui entame sans délai la procédure de conciliation.

TITRE IX : DE LA RETRAITE

Article 67 : Limite d'âge à la retraite

La limite d'âge d'admission à la retraite du personnel du CNHU-HKM est celle fixée par la législation nationale en la matière.

Article 68: Récompenses

A - Bonifications

Les travailleurs du CNHU- HKM régis par la présente convention ayant atteint la limite d'âge de mise à la retraite bénéficient d'une bonification de deux (02) échelons.

La bonification doit intervenir **trente six (36)** mois avant la date de départ à la retraite.

B - Indemnité de départ à la retraite

Une allocation spéciale dite "Indemnité de départ à la retraite" différente de l'indemnité de licenciement est versée au travailleur admis à la retraite.

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

Le montant de cette indemnité fixé en fonction de l'indemnité de licenciement, varie selon l'âge de départ à la retraite et selon l'ancienneté dans le Centre. Le calcul s'effectue suivant le tableau ci-après, sans que le montant puisse être inférieur à quatre (04) mois de salaire de base du travailleur.

Age à la retraite	ANCIENNETE			
	1 à 15 ans	Plus de 15 à 20 ans	20 à 30 ans	Plus de 30 ans
55 ans	80%	85%	90%	95%
56 ans	72,5%	77,5%	82,5%	87,5%
57 ans	65%	70%	75%	80%
58 ans	57,5%	62,5%	67,5%	72,5%
59 ans	52%	57,5 %	62,5%	65%
60 ans et plus	45%	50%	55%	57,5%

C - Diplôme d'honneur

Il est délivré au travailleur du CNHU-HKM admis à la retraite un diplôme d'honneur de travail.

Le diplôme lui est remis à l'occasion d'une fête organisée à son intention par le Directeur Général.

TITRE X : DES OEUVRES SOCIALES

Article 69 : Œuvres sociales

Il est créé au CNHU-HKM un comité chargé d'organiser et de gérer les œuvres sociales telles que:

- mutuelle
- coopérative
- cantine

La contribution financière du CNHU-HKM aux œuvres sociales est déterminée en fonction de ses moyens par le Conseil d'Administration.

TITRE XI : DE LA FORMATION ET DES DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I : LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT

Article 70 : Formation professionnelle

Le CNHU-HKM prend les mesures nécessaires pour permettre à ses travailleurs de suivre des stages de formation professionnelle, de recyclage et de perfectionnement. Il favorise la formation de tout le personnel et lui accorde toutes facilités dans ce cadre.

Article 71 : Indemnité de stage

Le travailleur du CNHU-HKM en stage bénéficie des avantages ci-après :

A - Stage de durée inférieure ou égale à (06) six mois.

- maintien de l'intégralité du salaire,
- prise en charge des frais de transport par le CNHU-HKM.

B - Stage de longue durée :

- paiement de 50% du salaire et accessoires à partir du septième (7^{ème}) mois.

Le stagiaire bénéficie en outre de :

1) - une allocation mensuelle de stage et une bourse d'équipement si le stage est effectué en pays étranger. L'allocation mensuelle de stage est calculée en fonction du coût de la vie dans le pays considéré ;

2) - Une indemnité de déplacement si le stage est effectué au Bénin hors du lieu d'emploi du travailleur.

Les frais de transport au début et à la fin du stage pour se rendre du lieu d'emploi au lieu du stage et inversement sont à la charge du CNHU-HKM.

Tout stagiaire s'engage par écrit avant son départ à demeurer au service du CNHU-HKM à l'occasion et après le stage pendant une durée équivalant à deux fois la durée de sa formation.

Au cas où cet engagement ne serait pas respecté, l'intéressé est tenu de rembourser au CNHU-HKM au prorata temporis, les frais engagés pour son stage.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 72 : Réclamations

Tout travailleur qui se sent lésé a le droit d'introduire une requête, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants des travailleurs. En cas de désaccord, le différend est soumis à une commission d'arbitrage. Cette commission est présidée par le Ministre en charge du travail ou son représentant et comprend **trois (03)** représentants des travailleurs et **trois (03)** représentants de la Direction Générale du CNHU-HKM.

Article 73 : Autres dispositions

Pour tout ce qui n'est pas prévu à la présente convention, les parties s'en remettent aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Article 74: Prise d'effet de la convention

La présente convention prend effet pour compter de sa date de signature. Elle sera déposée au greffe du tribunal de première Instance de Cotonou.

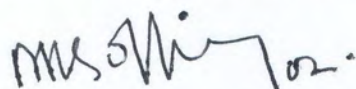
Fait à Cotonou, le 07 Novembre 2012

Ont signé,

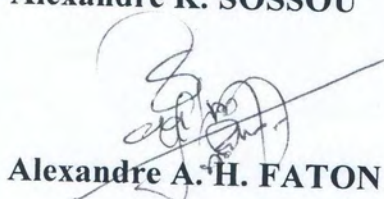
Du côté de la Direction Générale



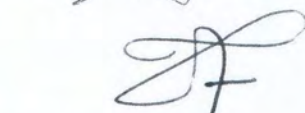
Idrissou ABDOULAYE



Alexandre K. SOSSOU

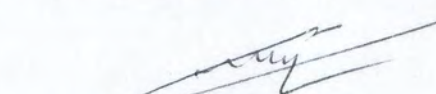


Alexandre A. H. FATON

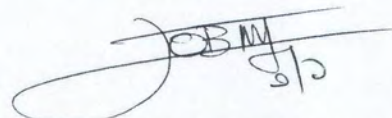


Toussaint DEHOU

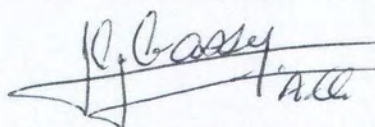
Du côté des travailleurs



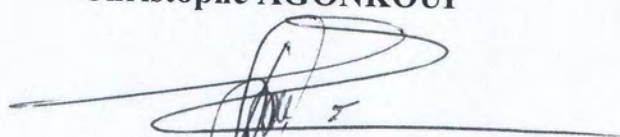
Bernard MEGBLETO



Basilia ODJOUBE-AHOUANSSOU



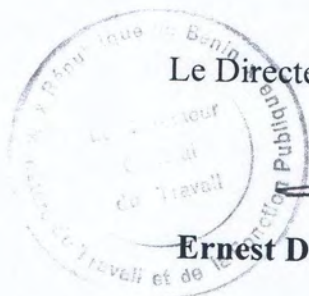
Christophe AGONKOU



Germain HOUNDELADJI

Vu :

Le Directeur Général du Travail



Ernest DJAGOUN AFOUDA

Approuvé :

Le Ministre du Travail et de la Fonction Publique



Mémouna KORA ZAKI LEADI

ANNEXE

17 for 2 fe

**GRILLE DES INDICES DE SALAIRE (SALAIRE DE BASE) CNHU-HKM
A POINT VALEUR INDICIAIRE 275**

<u>ECHELONS</u>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ANNEES DE CARRIERE</u>	2	4	6	8	10	12	14	16	18	22	22	24
E1	102 28 050	117 32 175	133 36 575	148 40 700	174 47 850	195 53 625	211 58 025	245 67 375	261 71 775	279 76 725	300 82 500	311 85 525
E2	116 31 900	133 36 575	151 41 525	168 46 200	198 54 450	222 61 050	240 66 000	278 76 450	297 81 675	318 87 450	341 93 775	354 97 350
E3	136 37 400	156 42 900	177 48 675	197 54 175	233 64 075	260 71 500	282 77 550	326 89 650	348 95 700	373 102 575	400 110 000	415 114 125
E4	155 42 625	178 48 950	202 55 550	225 61 875	265 72 875	296 81 400	321 88 275	372 102 300	397 109 175	425 116 875	456 125 400	473 130 075
E5	202 55 550	232 63 800	263 72 325	293 80 575	345 94 875	386 106 150	418 114 950	485 133 375	517 142 175	553 152 075	594 163 350	616 169 400
E6	211 58 025	243 66 825	274 75 350	306 84 150	361 99 275	403 110 825	437 120 175	506 139 150	540 148 500	578 158 950	620 170 500	644 177 100

**GRILLE DES INDICES DE SALAIRE (SALAIRE DE BASE) CNHU-HKM
A POINT VALEUR INDICIAIRE 275**

<u>ECHELONS</u>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ANNEES DE CARRIERE</u>	2	4	6	8	10	12	14	16	18	22	22	24
M1	258 70 950	297 81 675	335 92 125	374 102 850	441 121 275	493 135 575	534 146 850	619 170 225	660 181 500	707 194 425	759 208 725	787 216 425
M2	289 79 475	332 91 300	376 103 400	419 115 225	494 135 850	552 151 800	598 164 450	694 190 850	740 203 500	792 217 800	850 233 750	881 242 275
M3	303 83 325	348 95 700	394 108 350	439 120 725	518 142 450	579 159 225	627 172 425	727 199 925	776 213 400	830 228 250	891 245 025	924 254 100

**GRILLE DES INDICES DE SALAIRE (SALAIRE DE BASE) CNHU-HKM
A POINT VALEUR INDICIAIRE 275**

ECHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ANNEES DE CARRIERE	2	4	6	8	10	12	14	16	18	22	22	24
C1	327 89 925	376 103 400	425 116 875	474 130 350	559 153 725	625 171 875	677 186 175	785 215 875	837 230 175	896 246 400	961 264 275	997 274 175
C2	360 99 000	414 113 850	468 128 700	522 143 550	616 169 400	688 189 200	745 204 875	864 237 600	921 253 275	986 271 150	1058 290 950	1098 301 950
C3	417 114 675	480 132 000	542 149 050	605 166 375	713 196 075	796 218 900	863 237 325	1 001 275 275	1 068 293 700	1 143 314 325	1 226 337 150	1 272 349 800
C4	468 128 700	538 147 950	608 167 200	679 186 725	800 220 000	894 245 850	965 265 375	1 123 308 825	1 198 329 450	1 282 352 550	1 376 378 400	1 427 392 425