



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

**LE GUIDE DU TRAVAILLEUR**  
**SYNDIQUE**

**SYNDICAT NATIONAL**  
**DES TRAVAILLEURS**  
**DU TEXTILE**  
**ET**  
**DE L'HABILLEMENT**  
**DE COTE D'IVOIRE**  
**SYNTTHACI**

## INTRODUCTION

Il est porté à la connaissance des lecteurs de ce manuel ce qui suit :

L'auteur n'est ni professionnel **du droit du travail**, ni même un magistrat; mais un simple syndicaliste.

Ouvrier de formation, il a voulu, de par ses expériences vécues, mettre à la disposition du monde ouvrier ce modeste manuel qui n'est qu'un rassemblement de certains paragraphes tirés de divers textes et traités du droit du travail pour tous ceux qui aimeraient mettre en pratique cette partie de la juridiction ivoirienne.

La plupart des articles cités sont issus du code du travail et de la convention collective interprofessionnelle de la République de Côte d'Ivoire, plus quelques commentaires du droit du travail.

**BESSOU GNAKO Maxime**

Secrétaire Général du Syndicat National des Travailleurs  
du Textile et de l'Habillement de Côte d'Ivoire. ;  
{ S Y N T H A C I }

## CH. I Titre 1 LE CONTRAT DE TRAVAIL

### P. 1 : - NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail se définit comme une convention par laquelle une personne appelée travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur.

De cette définition se dégagent donc certains critères qui permettent de qualifier un contrat de travail;

- il y a d'une part une subordination juridique du salarié à l'employeur;
- et une subordination économique d'autre part.

Ces critères permettent de distinguer le contrat de travail des autres conventions.

Le contrat de travail fait bénéficier au travailleur une législation protectrice (durée du travail, congés payés etc.). Il relève des tribunaux de travail. La rémunération est assortie de règles protectrices (privilèges, prescription).

### P. 2 : - LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est librement conclu entre le travailleur et l'employeur. C'est un contrat d'adhésion dans lequel l'employeur ayant seul fixé les conditions d'embauche propose le contrat au salarié qui peut ne pas y adhérer. Cependant les autorités compétentes peuvent interdire ou limiter certains embauchages dans des régions données.

Exemple: Pour cause de santé, d'hygiène etc.

Le contrat de travail ainsi conclu varie selon la durée.

### **P. 3 - LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL**

Il y a deux types de contrat de travail;

- a) le contrat de travail à durée déterminée qui ne prend fin qu'une fois le terme arrivé. Toute rupture de ce type de contrat de travail avant terme est une rupture abusive dont la charge incombe à celui qui prend l'initiative de la rupture.
- b) le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment pourvu que la partie qui prend l'initiative de la rupture donne un préavis à l'autre partie.

Qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée le contrat peut être précédé d'un engagement à l'essai.

### **P. 4 : - EMBAUCHE ET REEMBAUCHE**

(Art. 13 de la Convention)

L'embauche peut être directe ou indirecte :

- il y a embauche indirecte lorsque les travailleurs sont recrutés par le biais de l'Office de la Main - d'Œuvre de Côte d'Ivoire (O. M. O. C. I) ou les employeurs font connaître leurs besoins en personnel.
- par contre, on parle d'embauche directe lorsque l'employeur engage le travailleur sans solliciter les services de l'Office de la Main - d'Œuvre.

Cette manière de recruter les travailleurs est interdite en Côte d'Ivoire.

En l'absence d'écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée et l'engagement du travailleur est considéré définitif dès le jour de l'embauche.

L'engagement définitif peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit : la durée maximum de celle-ci fait selon la catégorie du travailleur.

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

La durée maximum de la période d'essai est fixée comme suit :

- 8 jours pour le travailleur payé à l'heure
- 1 mois pour le travailleur payé au mois
- 2 mois pour les Agents de Maitrise, Techniciens et Assimilés
- 3 mois pour les Ingénieurs, Cadres et Assimilés
- 6 mois pour les Cadres Supérieurs.

Ces délais sont renouvelables une seule fois (Art 13 et 14 de la C. C. I).

#### **P. 5: - ENGAGEMENT A L'ESSAI**

L'engagement à l'essai permet à l'employeur de juger de la valeur professionnelle du travailleur et, au travailleur de prendre connaissance des conditions exactes du travail.

Pendant la période de l'essai, les parties au contrat ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans avoir à verser une indemnité ni préavis. La durée maximum de la période d'essai est de :

- Ouvriers et employés : 8 jours pour les travailleurs à l'heure ;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés;
- 3 mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés;
- 6 mois pour les cadres supérieurs.

Toutefois si le travailleur est astreint à une période d'essai égale ou supérieure à 2 mois, le renouvellement de cette période doit lui être notifié par écrit avant la fin de ladite période d'essai dans les conditions ci - dessous:

- 8 jours avant la fin de la période d'essai de 2 mois ;
- 15 jours pour la période d'essai de 3 mois;
- 1 mois pour la période de 6 mois.

#### **P. 6: - ENGAGEMENT DEFINITIF**

Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai, l'engagement est réputé définitif. Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier par écrit au travailleur: l'emploi, le classement, la rémunération projetée ainsi que tous autres avantages éventuels. Le travailleur contresignera ce document s'il en accepte les conditions. En aucun cas ces conditions ne sauraient être moins avantageuses que celles stipulées pour la période d'essai.

#### **P 7: - MODIFICATIONS AUX CLAUSES DU CONTRAT**

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur dans un délai équivalent à la période de préavis, dans la limite maximum d'un mois.

Lorsque la modification doit entraîner pour le travailleur une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée la rupture du contrat est imputable à l'employeur.

#### **P.8 : - PROMOTION**

L'employeur est tenu de faire appel de préférence au travail leurs en service dans l'entreprise en cas de vacance ou de création d'emploi.

Si l'emploi à pourvoir relevé d'une catégorie supérieure, l postulant peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi. Si l'essai ne s'avère pas concluant, le travailleur est rétabli dans son précédent emploi: cette mesure ne doit pas être considérée comme une rétrogradation.

Si à la suite de cet essai, le travailleur est licencié sans être réintégré à son ancien emploi, le licenciement est réputé; être à la charge de l'employeur.

## **P. 9 : - CHANGEMENT D'EMPLOI**

### **a) MUTATION DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE**

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur pourra affecter momentanément le travailleur à un emploi relevant d'une catégorie professionnelle inférieure. Dans ce cas, son salaire, les avantages acquis et son classement antérieur sont maintenus pendant la période correspondante qui ne dépassera pas 3 mois.

Lorsqu'il est demandé au travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à sa catégorie professionnelle, le travailleur a le droit de refuser ce classement.

En cas de refus, 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 habituellement doit être expressément stipulée par écrit.

Lorsqu'une affectation à un poste inférieur, par suite de la situation économique de l'entreprise est acceptée, dans les conditions ci-dessus, par le travailleur, celui - ci bénéficie pendant 2 ans d'une priorité pour réoccuper son poste antérieur dans le cas où ce poste serait à nouveau rétabli.

### **b) INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR**

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

La durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder:

- 1 mois pour les ouvriers et employés
- 3 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés
- 4 mois pour les cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés

Il ne sera tenu compte de ces délais dans le cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de emploi ou de remplacement de 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, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondent au nouvel emploi occupé ;
- soit le rétablir dans ses anciennes fonctions.

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

Lorsqu'un travailleur a assuré plus d'une fois un intérim raison d'un accident, d'une maladie ou d'un congé du titulaire, il conserve la priorité pour occuper ce poste en cas de vacance et il ne sera plus astreint à la période d'essai stipulée à l'alinéa 2 du présent article.

**P. 10: - MUTATION DES TRAVAILLEUSES EN ETAT DE GROSSESSE (Art. 20 de la CCI) ET DES TRAVAILLEURS A LA SUITE D'ACCIDENT OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE (Art. 21 de la CCI)**

a) Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire pendant toute la durée de leur mutation même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement.

b) En cas d'inaptitude du travailleur médicalement constatée à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, un déclassement peut être proposé par l'employeur au travailleur. S'il refuse, le contrat est réputé rompu du fait de l'employeur.



**P. 11: - DISCIPLINE (Art 22 CCI)**

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes:

- l'avertissement écrit;
- la mise à pied temporaire sans salaire de 1 à 3 jours ;
- la mise à pied temporaire sans salaire d'une durée de 4 à 8 jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied de 1 à 4 jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la date d'intervention de la sanction, aucune autre sanction n'a été prononcée.

En ce qui concerne la mise à pied de 4 à 8 jours, le délai est porté à 8 mois.

Les sanctions disciplinaires sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté s'il le désire d'un délégué de personnel aura fourni les explications écrites ou verbales.

Lorsque les explications sont verbales, elles doivent faire l'objet d'une transcription rédigée par l'employeur et les délégués ayant assisté les parties.

Lorsque le travailleur n'aura pas été assisté par son délégué, mention en sera faite sur la transcription.

La sanction est signifiée au travailleur et ampliation de la décision prise est adressée à l'inspecteur du travail du ressort. Cette décision doit être accompagnée d'une copie des explications du travailleur.

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

**P. 12 : - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL CESSATION  
PROVISOIRE D'ACTIVITE (Art. 24 de la CCI)**

a) L'employeur peut, à la suite de diminution d'activité ou tout autre événement, procéder à un arrêt de travail après avoir informé les délégués du personnel et l'inspecteur du travail.

La suspension provisoire du contrat qui en découle ne peut être effective sans l'accord préalable des travailleurs concernés, faute quoi, ce contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

La période de cette cessation provisoire est considérée comme temps de présence et doit être prise en compte pour l'ancienneté la jouissance du congé.

**b) LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est suspendu dans plusieurs **cas**:

- permission autorisée
- sanction disciplinaire
- mise à pied
- congés annuels
- maladie du travailleur
- absence pour activités syndicales
- absence pour événement familial
- mise en disponibilité
- absences exceptionnelles
- congés de maternité
- obligations militaires
- absences pour perfectionnement ou stage à l'étranger
- grève et lock out.

### **P. 13: - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Elle peut intervenir dans les cas ci-dessous énumérés :

- licenciement pour faute professionnelle
- inobservation de la discipline de l'entreprise
- compression du personnel
- démission du travailleur
- décès du travailleur
- cessation effective d'activité de l'entreprise
- mise à la retraite du travailleur.

### **P. 14: - LE PREAVIS**

Chacune des parties qui prend l'initiative de la rupture **contrat** de travail donnera à l'autre partie un délai appelé préavis

Le préavis n'est pas forcément en monnaie liquide. Il est avant tout une période qui permet à la partie qui en bénéficie de se préparer à sa nouvelle situation.

Mais au cas où ce principe n'aura pas été respecté, alors la partie en cause sera obligée de payer les indemnités compensatrices.

Ainsi au lieu de prévenir la partie à préavis par lettre ou autre moyen pour s'y préparer, si le licenciement est brusque ou si le départ du travailleur Test, la réparation du préjudice demeure inévitable.

### **P. 15: - INDEMNITES DE LICENCIEMENT ET LEURS MODALITES PAIEMENT**

a) L'indemnité de licenciement est due en cas de licenciement sans faute grave, dans le cas contraire, en cas de faute grave, elle n'est pas due.

b) MODALITES DE PAIEMENT DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Le pourcentage est fixe comme suit:

- 30 % pour les 5 premières années
- 35 % de la 6eme à la 10eme année
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la 10eme année

**P. 16: - DOMMAGES ET INTERETS (art. 41 du code du travail)**

Les dommages-intérêts sont des pénalités que subit celui qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail de manière abusive sans observer les textes. Le montant des dommages et intérêts est laissé à l'appréciation du tribunal de travail.

**P. 17: - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES (Art. 25 de la CCI)**

Le travailleur comptant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise et touché par les événements familiaux dument justifiés énumérés ci-après bénéficie, dans la limite de 10 jours ouvrables par an non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, d'une permission exceptionnelle pour les cas suivants, se rapportant à la famille légale:

- mariage du travailleur 4 jours ouvrables
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- décès du conjoint 5 jours ouvrables
- décès d'un de ses enfants, de son père, de sa mère 5 jours ouvrables
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours
- décès d'un beau-frère ou d'une belle sœur : 2 jours ouvrables
- naissance d'un enfant : 2 jours
- baptême d'un enfant : 1 jour
- première communion : 1 jour
- déménagement: 1 jour

Toutes permissions de cette nature doivent faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur, soit par écrit, soit en présence d'un délégué de personnel.

En cas de force majeure rendant impossible l'autorisation préalable de l'employeur, la présentation des pièces justifiant l'absence doit s'effectuer dans les plus brefs délais et au plus tard dans 15 jours qui suivent l'événement.

Si celui-ci se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, l'employeur accordera un délai de route de 2 jours lorsque le lieu où s'est produit l'événement est situé moins de 400 km et 3 jours au-delà de 400 km. Ces délais route ne seront pas rémunérés.

En ce qui concerne les autres membres de la famille, non cités ci-dessus, une permission de 2 jours pourra être accordée en cas de décès et d'un jour en cas de mariage. Ces absences ne seront pas payées.

**P. 18: - ABSENCES EXCEPTIONNELLES (Art. 26 de la CCI)**

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dument constaté intéressant directement le foyer du travailleur, tels qu'incendie de l'habitation, déguerpissement, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant à sa charge, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail mais simplement sa suspension sans solde pourvu que l'employeur ait été informé au plus tard dans les 4 jours et que la durée de cette absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

**P. 19: - ABSENCES POUR MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS**

**a) SUSPENSION DU CONTRAT (Art. 28 de la CCI)**

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

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, la limite de 6 mois sera prolongée, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Elle sera portée à 8 mois pour les travailleurs comptant 5 à 20 ans d'ancienneté et à 10 mois au-delà.

Si le travailleur justifie, par un certificat médical, avoir subi des soins permanents pendant une durée de 3 mois, il peut fournir à son employeur, pour couvrir toute ou partie de la période complémentaire prévue aux alinéas ci-dessus, un certificat de non guérison délivré par un médecin assermenté.

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

#### **b) FORMALITES A ACCOMPLIR**

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

Dans la négative, il doit sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 3 jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de 8 jours francs à compter du premier jour de l'indisponibilité

Le travailleur gravement malade qui ne peut se déplacer, avise l'employeur de cette impossibilité par l'entremise des délégués du personnel. L'employeur est alors tenu de lui envoyer un infirmier éventuellement un médecin. En cas de nécessité, il effectue ou prend en charge le transport du travailleur malade jusqu'au poste médical le plus proche.

#### **P. 20: - INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR MALADE**

Le travailleur malade dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident reçoit de l'employeur une allocation fixée

dans les conditions suivantes : (se référer au tableau ci-après)

Ancienneté dans l'entreprise	Ouvriers et Employés	Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés. Cadres ingénieurs et assimilés
Avant 12 mois	1 mois de salaire entier plus 1/2 mois de salaire le mois suivant	Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 3 mois
12 mois 1 jour jusqu'à 5 ans	1 mois de salaire entier plus 1/2 mois de salaire pendant 4 mois	Plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/2 salaire pendant 4 mois
de 5 ans à 10 ans	2 mois de salaire entier plus 1/2 salaire pendant 4 mois	Plein salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus 1/4 du salaire par 2 années de présence au-delà de la 5ème année.
au-delà de 10 ans	2 mois de salaire plus 1/2 salaire pendant 5 mois.	

Sous réserve des dispositions de (l'article 47 du code de travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année

civile, quels que soient le nombre et la durée des absences pour maladie au cours de ladite année.

**P. 21 : INDEMNISATION POUR CONGE DE MATERNITE**

Pendant la suspension du contrat de travail pour congé de maternité, la femme salariée percevra de la part de l'employeur, la moitié de son salaire, l'autre moitié étant versée par la CNPS auprès de laquelle elle aura constitué personnellement un dossier d'allocataire.

**P. 22 : - ACCIDENT DU TRAVAIL**

Le contrat du travailleur accidenté pendant l'exercice de ses activités professionnelles est suspendu jusqu'à consolidation de sa blessure.

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

Durant la période prévue pour l'indemnisation, le travailleur malade, le travailleur accidenté ou en état d'incapacité temporaire perçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises et déduction faite des accidents du travail pour cette même période.

**P. 23 : - OBLIGATIONS MILITAIRES**

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire, reprend son emploi de plein droit à l'expiration du temps passé sous les drapeaux.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire ou non reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ sous les drapeaux, doit en informer son ancien employeur par lettre recommandée.





A l'occasion du service militaire et des périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles le travailleur est astreint, l'employeur est tenu de lui verser avant son départ une indemnité compensatrice de préavis dont la durée est déterminée à l'article 34 de la convention collective.

En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, celui-ci versera au travailleur, au moment de son départ, une indemnité compensatrice de préavis comme défini à l'alinéa précédent.

## CH. II TITRE 2 LE SALAIRE

(Voir les Art. 80 à 87 du code du travail)

### P. 24: - DEFINITION

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. En principe le salaire est fixé de gré à gré c'est-à-dire qu'au moment de l'embauche l'employeur peut proposer au travailleur le salaire qu'il compte pour le travail à pourvoir; d'ou proposition de la catégorie. Quant au travailleur, il a la possibilité de refuser ou d'accepter le salaire est proposé.

Il existe des salaires déjà fixes par les conventions collectives Dans ce cas un barème détermine le salaire minimum du travailleur conformément à sa catégorie professionnelle.

Exemple : le S M I G.

### P. 25 : - LES DIFFERENTES SORTES DE SALAIRES

Il y a:

- le salaire journalier
- le salaire à la pièce
- le salaire mensuel
- le salaire forfaitaire
- le pourboire
- le salaire sur le chiffre d'affaires

- a) Le salaire journalier c'est le salaire payé en fonction des heures de travail effectuées par l'employé en une journée pour le compte de l'entreprise.
- b) Le salaire à la pièce c'est le salaire fixé pour chaque objet travaillé par le salarié.
- c) Le salaire mensuel, c'est celui perçu par le salarié pour un mois de travail.
- d) Le salaire forfaitaire c'est le salaire fixé à peu près sans tenir compte ni de la journée. ni de l'heure: on dit qu'il est fixé forfaitairement.
- e) Le pourboire est une forme de cadeau obligatoire. Il existe un minima au pourboire.
- f) Le salaire sur le chiffre d'affaires est fixe" en fonction du chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise.

**P. 26: - SUBSTITUTS DU SALAIRE**

La loi a créé des indemnités qui ne sont pas la contrepartie du travail fourni: ce sont des substituts du salaire qui ressemblent au salaire lui-même. Ils sont imposables en cas de licenciement du salarié. On en tient compte pour le calcul des droits de rupture du contrat de travail.

Comme substituts du salaire nous pouvons citer:

- les primes d'ancienneté
- les indemnités de maladie
- les indemnités de jour férié payé
- les indemnités de congés payés (allocations)
- les indemnités d'accident de travail
- les indemnités pour événements familiaux
- la gratification de fin d'année (13ème mois) Que recouvrent ces différents termes?

a) La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur.

Le montant est fixé à :

- 2% après 2 années d'ancienneté
- 1% du salaire par année de présence jusqu' à la 25ème année.

La prime d'ancienneté est liée au nombre d'années que le salarié a effectivement passées dans l'entreprise.

- b) Les indemnités de maladie remplacent le salaire en cas de maladie du travailleur.
- c) Les indemnités de jours fériés et payés : ce sont jours fixés par les conventions collectives et qui restent payés bien même ils sont chômeurs.
- d) Les indemnités de congés : ce sont les jours payés par l'employeur alors que le travailleur se repose pendant le temps de ses congés.
- e) Les indemnités d'accident de travail sont celles payées remplacement des journées perdues par le travailleur pour cause d'accident de travail.

- f) Les indemnités pour évènements familiaux : ce sont indemnités payées en cas d'évènements pouvant empêcher le travailleur de se rendre au travail : l'évènement doit être relatif à la famille du travailleur. Cette indemnité remplace le salaire.
- g) La gratification de fin d'année : elle est payée à la fin de chaque année à tout salarié. Elle a un caractère obligatoire.

#### **P. 27: - LES ACCESSOIRES DU SALAIRE**

Les accessoires du salaire ne sont pas obligatoires. Ils sont plutôt facultatifs. Par exemple, les heures supplémentaires sont payées lorsqu'elles sont effectivement faites.

Les accessoires du salaire sont :

- les heures supplémentaires
- les primes de rendement
- les primes de salissure
- les primes intéressement
- les primes de ponctualité
- les primes de bilan.

#### **P. 28: - LA JUSTIFICATION DU PAIEMENT**

Un bulletin de salaire doit accompagner le salaire pour justifier son paiement.

#### **P. 29: - GARANTIE DU SALAIRE EN CAS DE DIFFICULTES DE L'ENTREPRISE**

La faillite de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de ses obligations de payer les droits au travailleur.

**P. 30: - HEURES SUPPLEMENTAIRES, PRIMES ET LEURS MODALITES DE PAIEMENT**

- a) Les heures supplémentaires constituant le temps passé dans l'entreprise après les heures normales de travail, soit 40 h par semaine. Ces heures supplémentaires donnent lieu au paiement d'une certaine somme d'argent, soit un " petit salaire" qui s'ajoute au salaire proprement dit du travailleur.
- b) Les primes de rendement sont les primes qui se payent pour le rendement, c'est-à-dire que, dans ce cas, celui qui produit plus gagne plus, hormis son salaire.
- c) Les primes d'intéressement sont celles qui ont pour but d'inviter le travailleur à produire plus afin de faire prendre conscience que l'entreprise est son bien.
- d) Les primes de bilan sont allouées au service de la comptabilité en général.

**MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du ou de la durée considérée comme équivalente donne lieu à une majoration du salaire réel. Elle est fixée comme suit:

- 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41eme heure
- 50% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48eme heure
- 75% de majoration pour les effectuées de nuit
- 100% de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

**P. 31 : - LE PAIEMENT DU SALAIRE**

a) **LES REGLES**

Le salaire est payé au salarié lui-même mais il peut être payé à un mandataire en cas d'empêchement du salarié.

En cas de décès du salarié, le salaire revient à son héritier ou ayant - droit.

b) LES PERIODICITES DU SALAIRE

La législation du travail dit que le salaire doit être payé en périodes régulières. Par exemple si le salaire est perçu tous les mois, il en sera ainsi pour tous les mois de l'année.

Il peut y avoir un acompte sur salaire. Dans ce cas, le salarié a droit à la moitié au moins de son salaire déjà gagné.

c) MODALITES DE PAIEMENT

Il doit être payé en monnaie locale ou par cheque bancaire. Le salaire se paie sur le lieu du travail, pendant les heures de travail. Il est par contre interdit de payer le salaire dans un débit de boisson.

### CH. III TITRE 3 LE SYNDICAT

#### **P. 32: -DEFINITION:**

Le syndicat est une organisation libre et démocratique constituée par des personnes appartenant à une même corporation ou à des professions connexes en vue de la défense de leurs intérêts communs.

Le syndicat jouit de la personnalité civile qui lui permet d'ester en justice. C'est-à-dire que le syndicat peut exercer devant toutes les juridictions, les droits réservés à la partie civile relatifs aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession. Le syndicat peut en outre acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux de biens meubles ou immeubles.

Il existe plusieurs sortes de syndicats tels que le syndicat des planteurs, le syndicat des travailleurs du textile, le syndicat des fonctionnaires etc.

Nous nous intéressons dans notre analyse à l'étude du syndicat des travailleurs qui a donc pour but de défendre les intérêts professionnels de ses membres.

#### **P. 33: - ORGANISATION DU SYNDICAT**

Le syndicat s'organise d'abord dans l'entreprise par les élections des délégués du personnel. Ces délégués sont élus sur une liste présentée par le syndicat. Pour être électeur, il faut être âgé de 18 ans au moins et avoir au moins 6 mois de présence effective dans l'entreprise.

Pour être candidat, il faut être ivoirien, âgé de 21 ans et savoir s'exprimer en langue française.

Le vote a lieu à 2 tours sous enveloppe et bulletin secret. Après le dépouillement, un procès verbal est dressé et signé par le président du bureau de vote qui est le chef de l'entreprise ou a lieu le vote et par le représentant du syndicat aux élections.

**P. 34 : - LE BUREAU EXECUTIF DU SYNDICAT (FORMATION)**

Le bureau exécutif du syndicat est élu conformément aux dispositions statutaires. Les membres du bureau exécutif sont issus des délégués du personnel ou des travailleurs mandatés à cet effet.

**P. 35: - LE BUREAU EXECUTIF (FONCTIONNEMENT)**

Le bureau exécutif d'un syndicat est rédigé par le secrétaire général qui demeure le premier responsable moral dudit syndicat. Le secrétaire général est assisté d'autres membres d'ou la collégialité de la responsabilité des membres du bureau exécutif.

En cas de défaillance d'un bureau tous ses membres en sont responsables.

Le bureau est élu pour une période déterminée par les statuts et le règlement intérieur. A la fin du mandat du bureau, un compte rendu moral et financier est obligatoire.

Le bureau sortant est rééligible. Le bureau élu doit déposer une copie des statuts et du règlement intérieur ainsi que la liste des membres à la mairie de la ville ou au ministère de l'intérieur.

**P. 36 : - ROLE DU SYNDICAT: EDUCATION OUVRIERE ET FORMATION SYNDICALE**

C'est au syndicat qu'incombe la responsabilité d'éduquer le travailleur et de former les cadres dont il a besoin pour sa propre survie.

Pour ce faire, le syndicat organise des séminaires, des colloques des conférences, et des meetings. Pour qu'un syndicat soit viable, il doit regrouper les travailleurs d'une même corporation puisqu'œuvrant pour le même intérêt.



Exemple : le syndicat des travailleurs du textile.

Le syndicat garantit la liberté individuelle et collective de même que l'indépendance du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

Le syndicat négocie les salaires du travailleur, les conditions de travail dans l'entreprise, la protection du travailleur contre les risques des accidents de travail et des maladies professionnelles. Le syndicat travaille dans le sens d'une amélioration de la productivité en qualité et en quantité. Il participe aux grandes décisions relatives à la vie économique de la nation. A ce titre, il reste un élément essentiel dans la vie d'une nation. Son rôle demeure irremplaçable.

#### **P. 37 :- LE ROLE DU DELEGUE DU PERSONNEL**

Le délégué du personnel a pour mission de présenter les réclamations individuelles et collectives de ses camarades, ses mandats à l'employeur. Il fait des suggestions au chef de l'établissement l'amélioration des conditions de travail et sur la prévention des d'accidents de travail.

Il informe l'inspection du travail de la non observation par l'employeur, de la législation du travail. Il est le porte-parole de ses camarades qui l'ont élu. Il participe avec son syndicat aux négociations et conventions collectives et accords d'établissement. Les délégués du personnel ou les travailleurs mandatés sont les personnes qui participent aux assemblées générales.

Le délégué du personnel est donc en un mot le représentant du syndicat dans l'entreprise. Il demeure l'œil et l'oreille de l'inspection du travail dans l'entreprise. Le délégué du personnel est militant syndicaliste.

**P. 38: - DEVOIRS DU TRAVAILLEUR A L'EGARD DE SON SYNDICAT**

Le travailleur doit adhérer à son syndicat en payant sa cotisation. Il doit avoir sa carte d'adhésion.

Il doit participer à la vie de son syndicat en cotisant et en participant aux réunions du syndicat ainsi qu'aux assemblées générales convoquées par ledit syndicat. La participation à ces assemblées peut se faire par représentation en cas d'indisponibilité.

Exemple : un délégué du personnel peut se faire représenter par son suppléant, en cas d'empêchement.

Le travailleur doit rester à l'écoute de son syndicat afin d'être informé et informer son syndicat de tout ce qui touche à la vie de l'employé dans l'entreprise: amélioration des conditions de travail ; difficultés rencontrées par le travailleur dans l'entreprise; rapports employés - employeurs etc.

**P. 39: - RAPPORTS DU SYNDICAT AVEC LES AUTRES SYNDICATS**

Plusieurs syndicats analogues peuvent fusionner. Cette formule s'appelle la fédération.

Exemple: Textile, cuir, habillement peuvent former une seule fédération.

## CH. I TITRE 1 LE CONTRAT DE TRAVAIL

- P. 1 - Notion
- P. 2 - Formation
- P. 3 - Différents types de contrat de travail
- P. 4 - Embauche et réembauche
- P. 5 - Engagement à l'essai
- P. 6 - Engagement définitif
- P. 7 - Modification des clauses du contrat de travail
- P. 8 - Promotion
- P. 9 - Changement d'emploi
  - a) Mutation dans une catégorie inférieure
  - b) Intérim d'un emploi supérieur
- P. 10 - Mutations des travailleuses en état de grossesse et des travailleurs à la suite d'accident ou maladie professionnelle
  - a) les travailleuses habituellement
  - b) En cas d'inaptitude l'employeur
- P. 11 - Discipline
- P. 12 - Suspension du contrat de travail: cessation provisoire d'activité
  - a) l'employeur peut jouissance du congé
  - b) Suspension du contrat de travail
- P. 13 - Rupture du contrat de travail.
- P. 14 - Préavis
- P. 15 - Indemnités de licenciement et leurs modalités de paiement
  - a) Indemnités de licenciement
  - b) Modalités de paiement
- P. 16 - Dommages et Intérêts
- P. 17 - Permissions exceptionnelles
- P. 18 - Absences exceptionnelles
- P. 19 - Absences pour maladies et accidents non professionnels
  - a) Suspension du contrat de travail

b) Formalités à accomplir

- P. 20 - Indemnisation du travailleur malade
- P. 21 - Indemnisation pour congé de maternité
- P. 22 - Accidents de travail
- P. 23 - Obligations militaires

## **CH II TITRE 2 - LE SALAIRE**

- P. 24 - Définition
- P. 25 - Différentes sortes de salaires
- P. 26 - Substituts du salaire
- P. 27 - Accessoires du salaire
- P. 28 - Justification de paiement du salaire
- P. 29 - Garantie du salaire en cas de difficultés de l'entreprise
- P. 30 - Heures supplémentaires et leurs modalités de paiement
- P. 31 - Paiement du salaire
  - a) Règles
  - b) Périodicité
  - c) Modalités

## **CH III TITRE 3 - LE SYNDICAT**

- P. 32 - Définition
- P. 33 - Organisation du syndicat
- P. 34 - Le bureau exécutif (formation)
- P. 35 - Le bureau exécutif (fonctionnement)
- P. 36 - Rôle du syndicat (éducation ouvrière et formation syndicale)
- P. 37 - Rôle du délégué du personnel
- P. 38 - Devoirs du travailleur envers son syndicat
- P. 39 - Rapports d'un syndicat avec les autres syndicats