

**DECRET N° 93/ 578 du 15 JUILLET 1993**  
**fixant les conditions de fond et de forme**  
**applicable aux conventions collectives de travail**

**LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,**

VU la constitution :

VU la loi n° 92 /007 du 14 mai 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 60 ;

VU le décret n° 92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du gouvernement, ensemble ses modificatifs subséquents

VU le décret n° 92/089 du 4 mai 1992 précisant les attributions du premier ministre ;

VU le décret n°92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Sur avis de la commission Nationale Consultative du Travail en sa séance du 31 mars 1993 ;

DECRETE :

**Art. 1<sup>er</sup>.**-Le présent décret fixe les conditions de fond et de forme applicable aux conventions collectives du travail.

**CHAPITRE 1**

De l'objet et du champ d'application professionnel et territorial d'une convention collective

**ART.2.-** (1) conformément à l'article 52, alinéa (1) du code du travail ci-après désigné « le code » une convention collectives a pour objet de régler les rapports professionnels les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une branche d'activités ou de plusieurs branches d'activités réputés connexes entre elles.

(1) pour la détermination des branches d'activités et des activités réputés connexes, le présent décret se réfère à la législation et la réglementation en vigueur fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.

**ART.3.-**(1) Lorsqu'une convention collective est conclue dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise, son champ d'application territorial peut être national, interdépartemental ou local. Elle est dite convention collective d'entreprise et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'une extention à une entreprise non signataire.

(1) Lorsqu'une convention collective est conclue dans le cadre d'une ou de plusieurs branches d'activités, son champ d'application doit obligatoirement couvrir l'ensemble du territoire. Elle est alors dite convention collective nationale et peut faire l'objet de l'extention prévue au chapitre IX avec les effets et les sanctions définies à l'article 22.

(2) Lorsqu'une convention collective nationale a été conclue, il ne peut plus être négocié de convention collective d'entreprise dans la même branche d'activité. Dans ce cas, seuls sont admis les accords d'établissements aux conditions fixées par l'article 57 du Code.

**CHAPITRE 2 : De la conclusion des conventions collectives**

**SECTION 1 : Des dispositions communes à toutes les conventions collectives**

**ART. 4** (1) les représentants des organisations syndicales visées à l'article 52 du Code peuvent contracter au nom de l'organisation syndicale qu'ils représentent en vertu :

- a) soit des stipulations particulières ou statutaires de cette organisation
- b) soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

c) ou de mandats écrits qui leur sont remis, individuellement, par la majorité des membres de cette organisation

(2) Les pouvoirs des représentants des organisations syndicales et les pouvoirs des employeurs pris individuellement doivent être vérifiés avant les négociations.

**ART.5** (1) Toute convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

(2) Elle doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque de son exécution elle pourra être dénoncée ou révisée.

(3) Elle doit préciser notamment la durée du préavis de dénonciation ; faute d'une telle stipulation, la durée de ce préavis est fixée à trois (3) mois.

art 6 : La convention collective doit être établie sur papier libre et doit être signée par chacun des négociateurs.

art 7.-(1) outre les indicateurs relatives à son champ d'application professionnel et territorial, au lieu et à la date de la conclusion, à la désignation des parties contractantes, aux noms et qualité des signatures, la convention doit obligatoirement compter des dispositions concernant :

- a) Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- b) les conditions d'embauche et le licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- c) La durée de la période d'essai, les conditions et la durée du préavis ;
- d) l'indemnité de licenciement ;
- e) La classification professionnelle et la grille des salaires y afférentes ;
- f) L'institution d'une commission paritaire de classement à laquelle sont soumises les contestations individuelles sur la classification professionnelle des travailleurs qui n'auraient pu être réglées dans le cadre de l'entreprise ;
- g) Les modalités particulières concernant l'attribution du logement ;
- h) L'indemnité de déplacement ;
- i) Les conditions particulières du travail : heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, travail par roulement ;
- j) Les majorations de congé pour l'ancienneté ;
- k) Les voyages et les transports quand ceux-ci sont à la charge de l'employeur ;
- l) L'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- m) La procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout et ou partie de la convention collective.

(2) Elle peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

- a) La prime d'assiduité ;
- b) L'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
- c) La prime de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur lieu du travail ;
- d) Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, et en général, toutes dispositions ayant pour but de régler ou d'améliorer les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs et non prévues par les lois et règlements en vigueur.