



RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SÉNÉGAL

TOME 2

CONVENTIONS COLLECTIVES CONCLUES DE 1960 À 2010



Mise en œuvre par

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



FÉVRIER 2025

PREFACE

Le droit du travail est caractérisé par la pluralité de ses sources normatives. Outre les conventions internationales et la législation nationale, les sources professionnelles, fruits de négociations entre employeurs et travailleurs sur les conditions de travail, contribuent significativement à la création de normes.

A ce jour, outre la loi portant Statut de l'Artiste adoptée en 2021 et deux textes réglementaires fixant les conditions de travail dans des secteurs non couverts par une convention collective, vingt-neuf (29) conventions collectives adoptées entre 1956 et 2024, régissent les relations professionnelles dans différents secteurs d'activités de la vie économique et sociale au Sénégal.

C'est pourquoi, les acteurs du monde du travail ont toujours exprimé la prégnante nécessité de regrouper tous les textes du droit du travail sénégalais dans un recueil. Les trois éditions du «Manuel du travailleur» ont constitué une réponse pertinente, mais, partielle à cette préoccupation, puisqu'elles n'avaient pas pris en compte les conventions collectives applicables aux différentes branches d'activité de l'économie sénégalaise.

Pour répondre à cette exigence, ce recueil, réparti en trois (3) tomes, réunit l'ensemble des conventions collectives conclues au Sénégal. Cet effort de restauration du fond documentaire et de la mémoire de la négociation collective s'inscrit dans la dynamique du renforcement du dialogue social et contribue à l'accès à l'information détaillée pour l'Administration du Travail, les praticiens, chercheurs, usagers et autres parties prenantes sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs.

Par ailleurs, ce document constitue une pierre de plus à l'effort de redynamisation de la négociation collective entrepris par le Sénégal ces dernières années.

Ainsi, je voudrais exprimer toute ma reconnaissance à la Friedrich Ebert Stiftung (Fondation Friedrich Ebert) ainsi qu'au Projet « Ensemble pour la Réforme du Travail » de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) pour le soutien constant et indéfectible aux actions du département ministériel dont j'ai l'honneur de présider les destinées.

J'adresse également mes chaleureuses félicitations à tous ceux et celles qui ont contribué à la réalisation de ce remarquable travail de recherche, de compilation et de contrôle qualité.

M. Abass FALL

**Ministre du Travail, de l'Emploi et
des Relations avec les Institutions**

AVANT-PROPOS

Le Recueil des Conventions collectives en vigueur au Sénégal, que nous venons de concevoir pour la première fois en partenariat avec la *Friedrich Ebert Stiftung* (Fondation Friedrich Ebert) et le Projet « *Ensemble pour la réforme du Travail* » de la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ), est un précieux outil documentaire qui répond à la demande récurrente de tous les acteurs du monde du travail et va contribuer, sans aucun doute, à l'accessibilité du cadre régissant les relations professionnelles par voie de négociation collective.

En faisant cette co-publication, l'Administration du Travail et ses partenaires ont voulu mettre à la disposition des acteurs tripartites un aperçu exhaustif de l'ensemble des accords fixant les conditions particulières de travail et les classifications professionnelles dans chacune des branches et au niveau interprofessionnel.

En effet, après de longues décennies de léthargie de la négociation collective, un regain d'intérêt s'est manifesté ces dernières années au niveau des partenaires sociaux, à la fois pour l'actualisation des conventions devenues obsolètes et pour leur élargissement aux branches professionnelles non encore couvertes. Ainsi, neuf (9) nouvelles conventions collectives de branche ont été adoptées dans les secteurs du Nettoyement en 2015, de l'Enseignement privé et de la Presse en 2018, de la Sécurité privée et du Pétrole et du Gaz en 2019, du Transport routier d'Hydrocarbures et de la Boulangerie en 2021, de la Marine marchande / Section Pêche et des Assurances en 2024. A cela s'ajoute la conclusion, le 30 décembre 2019, d'une nouvelle Convention collective nationale interprofessionnelle qui remplace celle de 1982.

Il est donc permis d'espérer que ce Recueil constituera un bréviaire pour l'Administration du Travail, pour les acteurs des relations professionnelles et, au-delà, pour tous ceux qui s'intéressent à la matière sociale. Cet intérêt, déjà perçu dans les engagements des parties prenantes au *Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique*, est bien transcrite dans le *Plan national de Renforcement du Dialogue social (2021-2024)* dont le *Produit II* est consacré à la redynamisation de la négociation collective.

C'est en cela que cette publication pose les bases d'une relance de la dynamique de négociation collective pour une réelle modernisation des relations de travail, et surtout pour combler le grand vide créé par la non adoption des annexes fixant la classification des emplois dans les différentes branches d'activité.

Dans cette perspective, et pour prévenir toutes divergences d'interprétation, un travail minutieux de mise en forme et de contrôle qualité a été effectué et des corrections de forme ont été apportées aux versions originales des conventions collectives.

Le recueil est structuré en trois (3) tomes répartis selon l'évolution de la dynamique de négociation collective en Afrique francophone de l'Ouest et au Sénégal :

- **le Tome I** comprend les nombreuses conventions signées **de 1956 à 1958** et qui sont toujours en vigueur. En effet, vers la fin des années 1950, l'ensemble de l'Afrique Occidentale Française était couvert par un réseau très dense de Conventions fédérales : Bâtiment et Travaux Publics (1956), Commerce (1956), Auxiliaires de transports (1957), Mécanique Générale (1957), Industries hôtelières (1958), Industries Alimentaires (1958), Industries Chimiques (1958), Corps Gras (1958), Industries Textiles (1958) ;
- **le Tome II** comprend les conventions collectives conclues **de 1959 à 2010**, y compris celles qui ont été révisées au cours de cette période: Transports Publics Routiers (1959), Industries de la Production et de la Distribution de l'Énergie électrique au Sénégal (1959), Industries cinématographiques (1960), Industries extractives et Prospection minière (1960), Industries Polygraphiques (1960), Industries de la Confection (1963), Assemblées Consulaires (1964), Convention collective des Transports aériens (27 novembre 1965) ; Systèmes financiers décentralisés (2010) ;
- **le Tome III** comprend les conventions conclues **de 2012 à 2024**, y compris celles qui ont fait l'objet de révision : Banques et Établissements financiers (2012), Secteur du Nettoyement (2014), Enseignement privé (2018), Secteur de la Presse (2018), Sécurité privée (2019), Pétrole et Gaz (2019), Transport routier d'Hydrocarbures (2021), Boulangerie (2021), Marine marchande/ Secteur Pêche (2024), Secteur des Assurances (2024). La nouvelle Convention collective nationale interprofessionnelle signée en 2019 figure également dans ce tome.

Pour certaines professions non encore régies par une convention collective, il a paru opportun d'intégrer dans ce recueil, le texte législatif et les textes réglementaires fixant les conditions de travail dans ces secteurs :

- au niveau du Tome II : le décret n° 61-347 du 6 septembre 1961 fixant, à défaut de convention collective, les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées (1961) et l'Arrêté ministériel n° 974 MFPTDTS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison, modifié (1968) ;
- au niveau du Tome III : la loi n° 2021-09 du 14 janvier 2021 portant Statut de l'Artiste et des Professionnels de la Culture.

Enfin, s'agissant des éléments de rémunération et pour en faciliter la consultation, il est inséré à la fin de chaque Tome :

- le décret fixant le *Salaire minimum interprofessionnel garanti* (SMIG) et le *Salaire minimum agricole garanti* (2023) ;
- la *Décision de Commission mixte portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport* (2023) ;
- les *Barèmes de salaires en vigueur depuis le 1er juillet 2023* dans vingt-trois (23) branches professionnelles.

Nous voudrions remercier vivement le Projet « *Ensemble vers la réforme du Travail* » de la GIZ pour l'appui constant à travers son conseiller technique en charge du dossier ainsi que la Fondation Friedrich Ebert qui, dans la perspective d'une relance de la négociation collective au Sénégal, avait initié ce projet depuis de longues années.

Nos remerciements vont également à l'endroit des équipes de la *Division des Négociations et des Relations Professionnelles* et de la Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles au sein de la *Direction générale du Travail et de la Sécurité Sociale*, pour l'important travail de relecture, sous la direction scientifique du Coordonnateur du projet d'édition.

Mme Couty FALL

M. Karim CISSE

**Coordonnateur du Projet de co-production
pour la FFE et la GIZ**

**Ancien Directeur du Travail et de la Sécurité
sociale**

Inspecteur général d'Etat e.r.

**Directeur général du Travail
et de la Sécurité sociale**

SOMMAIRE

PREFACE	2
AVANT-PROPOS	3
Convention collective professionnelle des Transports Publics Routiers (17 décembre 1959)	7
Convention collective des Industries de la Production et de la Distribution de l'Energie électrique au Sénégal (1959)	49
Convention collective fixant les conditions des travailleurs du Cinéma (28 janvier 1960)	76
Convention collective des Industries Extractives et de la Prospection minière de la Fédération du Mali (14 avril 1960)	84
Convention collective fédérale des industries polygraphiques (28 septembre 1960)	129
Décret n° 61-347 du 6 septembre 1961 fixant à défaut de convention collectives les conditions de travail dans les Professions Agricoles et assimilées (6 septembre 1961)	169
Convention collective fédérale des industries de la confection de la République du Sénégal (10 janvier 1963)	179
Convention collective du personnel des Assemblées Consulaires de la République du Sénégal (2 janvier 1964)	222
Arrêté ministériel n° 974 MFPTDTS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des Domestiques et gens de maison, modifié (23 janvier 1968)	239
Convention collective des Transports Aériens (27 novembre 1965)	244
Convention collective de la branche des Systèmes financiers décentralisés du Sénégal (2010)	277
ANNEXES : Barèmes des salaires	325
Rapport de décret fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis	326
Décret n° 2019-103 du 16 janvier 2019 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis	327
Décision portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport	329
NOUVEAUX BARÈMES DES SALAIRES	331
Industries des Corps Gras	333
Transports Publics Routiers	336
Industries extractives et Prospection minière	338
Industries Polygraphiques	339
Industries de la Confection	340
Secteur des Transports aériens	342
COMITE TECHNIQUE DE RELECTURE DE LA D.G.T.S.S.	345



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective professionnelle des Transports Publics Routiers (17 décembre 1959)



CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS**17 DECEMBRE 1959****CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES
TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS****17 décembre 1959****CLAUSES GENERALES**

Entre les organisations syndicales ci-après :

d'une part :

- Le Syndicat des Entrepreneurs de Transports et Transitaires de Dakar, affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries ;
- Le Syndicat des Transporteurs africains de Dakar ;
- Le Syndicat Soudanais des Transporteurs ;
- Le Syndicat d'Entreprises et d'Industries du Soudan ;
- Le Syndicat des Exploitants de Taxis et de Transports en commun de Dakar.

d'autre part :

- Les Syndicats de la branche professionnelle «Transports routiers» affiliés à l'U.G.T.A.N. ;
- Le Syndicat des Moyens de Transport affilié à l'U.G.T.A.N. Autonome ;
- Le Syndicat des Chauffeurs de Transports en commun et Poids lourds, affilié à la C.A.S.L-F.O ;
- Les Syndicats de Transports routiers affiliés à la C.A.T.C.

Il a été convenu ce qui suit :

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS
GENERALES****Article premier : Objet et champ d'application de la Convention**

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le territoire de la Fédération du Mali, relèvent de la branche professionnelle «transports publics routiers» telle qu'elle est définie par la réglementation des Transports en vigueur.

Sont notamment compris dans ces activités :

- les transports routiers associés à une activité commerciale ;
- les transports routiers associés, voyageurs et marchandises ;
- les transports publics réguliers de voyageurs ;
- les autres transports publics de voyageurs ;
- les transports particuliers de personnes par taxis, voitures de place ;
- les transports spéciaux de personnes par voitures ambulances ;
- les transports routiers de livraison de marchandises, tels que : camionnage, factage, livraison de marchandises et de colis postaux ;
- les transports routiers de produits agricoles ;
- les transports routiers de produits industriels (matières premières, produits finis ou semi-finis) ;
- les transports routiers de courrier, journaux, messagerie de journaux, transport de dépêches ;
- les transports routiers de marchandises diverses ;
- les transports par véhicules citernes ;
- les transports par véhicules isothermes, frigorifiques, ou réfrigérants ;
- les transports par véhicules spécialisés divers (bennes pour matériaux de construction, charbon, matériels divers, transport de bois en grumes, d'animaux vivants, etc.) ;
- location de véhicules automobiles ;
- entreprises d'enlèvement (des ordures ménagères, gadoues, gravats, etc.) ;
- exploitation de gares routières.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des activités principales visées ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective, sauf accord particulier plus favorable au travailleur.

Des annexes formant complément de la présente Convention contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs :

- personnel roulant ;

- ouvriers d'entretien et de réparation ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, cadres et assimilés.

Au sens de la présente Convention, le terme «travailleur» est celui défini à l'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail d'Outre-mer.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «Code du Travail» se rapporte à ladite loi.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants, en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune restriction ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

Article 5 : Durée - Dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente¹.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir, ni à la grève ni au lock-out, à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

En tout état de cause, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus, relatives au préavis.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

¹ Ministre fédéral de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale du Mali.

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

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail, est reconnu sur le plan fédéral à l'organisation adhérant après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires.

Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan fédéral, elle ne pourra dénoncer la convention, ni en demander la révision, même partielle ; elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des Transports publics routiers, au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale des

travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Les absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel.

Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de

déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Conseil supérieur du Travail, Commissions consultatives nationales du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité fédérale et nationaux) ou devant siéger comme assesseurs au tribunal devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.

Article 9 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 10 : Embauchage et réembauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main d'œuvre aux services de main-d'œuvre.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve, pendant un (1) an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire de huit (8) jours.

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

En cas de vacance de poste, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Les dispositions ci-dessus, concernant la priorité d'embauchage, sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical.

La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Article 11 : Période d'essai

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée varie

selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les Annexes.

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

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

Article 12 : Engagement définitif

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, un double de la «déclaration de mouvement du travailleur» prévue par l'arrêté général n° 5488 du 13 juillet 1955.

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 certifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions.

Article 13 : Modifications des clauses du contrat de travail

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.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, emportant réduction de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis, dans la limite maximum d'un (1) mois.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis

et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant un (1) an une priorité pour le réoccuper.

Article 14 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 15 : Changement d'emploi, mutation provisoire dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 33 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six (6) mois.

Article 16 : Changement d'emploi, intérim dans un emploi supérieur

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés,
- quatre (4) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés,

sauf dans le cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :

- après un (1) mois pour les ouvriers et employés ;
- après quatre (4) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas au personnel roulant pour lequel des dispositions particulières sont prévues à l'Annexe I.

Article 17 : Mutation des femmes en état de grossesse

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conserveront le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement.

Article 19 : Discipline

Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel, sont les suivantes :

- 1° l'avertissement écrit ou la réprimande ;
- 2° la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- 3° la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- 4° le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, de son délégué, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

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

Article 20 : Clause de non - concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les trois (3) jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels**1. Suspension du contrat**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une clause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé en présence d'un délégué du caractère provisoire de cet emploi.

2. Formalités à accomplir

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

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de cette absence dans un délai de soixante-douze (72) heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans diverses annexes à la présente Convention.

Article 24 : Accidents du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

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

Durant la période prévue dans les annexes à la présente Convention, pour l'indemnisation du

travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, défalcation faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**Article 25 : Modalités**

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

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Le délai de préavis courra à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeurs est obligatoire.

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention.

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

La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du travailleur, un jour au gré de l'employeur.

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

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

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit (8) jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance du départ de l'intéressé.

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, prévu à l'article 22 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie, ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un an de service, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

1° cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieure à l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois, si le délai de préavis dépasse cette durée.

2° cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois si le délai du préavis dépasse cette durée.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe 1^{er} conserve, pendant un délai d'un (1) an, un droit de priorité de réembauchage.

Article 29 : Licenciements collectifs

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte, des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation des allocations familiales.

Il consulte, à ce sujet, les délégués du personnel.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente Convention.

Article 30 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été

provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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.

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq (5) premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 30% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

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

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

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

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement, variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	De 1 à 15 ans	+ plus de 15 ans et jusqu'à 20 ans	plus de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65%	70%	75%	80%
51 ans	57.5%	62.5%	67.5%	72.5%
52 ans	50%	55%	60%	65%
53 ans	42.5%	47.5%	52.5%	57.5%
54 ans	37.5%	42.5%	47.5%	52.5%
55 ans	30%	35%	40%	45%

Article 31 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de fin de carrière, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Cependant, si au jour du décès la femme du travailleur n'a pas atteint l'âge requis pour bénéficier de l'allocation de retraite, l'indemnité allouée aux ayants-droit sera d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants-droit en ligne directe du travailleur, qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans le délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Article 31 bis : Certificat de travail

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celui de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il est remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE**Article 32**

L'apprentissage fera l'objet d'un additif à la présente Convention.

TITRE IV : SALAIRE**Article 33 : Dispositions générales**

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

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée, ou au mois.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 34 : Rémunération du travail au rendement, aux pièces, à la chaîne

La rémunération du travail au rendement est établie sur la base du salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré.

Ces tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

Les normes de rendement seront fixées par accord d'établissement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement, qui lui est confié, toutes indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail, de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 35 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Article 36 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés dans chaque Etat par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les commissions mixtes, appelés à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales nationales adhérentes, reconnues comme représentatives sur le plan national au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Article 37 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de Classement.

Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un (1) représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente Convention.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, qui provoque la réunion de la Commission en convoquant les membres, les parties, et si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononcera dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la Commission, ou son suppléant, ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut, néanmoins décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, s'il en est d'accord, un essai professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président.

Article 38 : Application du principe «à travail égal, salaire égal»

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

Considérés comme non adultes, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans : 50% ;
- de 15 à 16 ans : 60% ;
- de 16 à 17 ans : 80% ;
- de 17 à 18 ans : 90%.

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle rapide.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 39 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident, ou infirmité quelconque médicalement constatée, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure de plus de 10 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Article 40 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, fixée comme il suit :

- 10 % de majoration pour les heures effectuées de la 41e à la 48e heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48e heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application de majorations prévues ci-dessus devront se faire, compte tenu des dispositions réglementaires qui, dans chaque Etat, fixent, par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur une réduction de la

rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

Article 41 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite «*prime de panier*», dont le montant est égal à deux (2) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, le jour, prolongeront d'au moins une (1) heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

La prime de panier ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

Article 42 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi,
- toutefois, est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la

**CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS
17 DECEMBRE 1959**

suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un (1) mois ;
- absences pour congé payés ou, dans la limite de dix (10) jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 55 de la présente Convention ;
- absences pour maladie dans la limite de six (6) mois ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 47 du Code du Travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage en est fixé à :

- 3 % après trois (3) années d'ancienneté ;
- 5 % après cinq (5) années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 43 : Indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1er) du Code du Travail

L'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1er du Code du Travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95, 3° de ce même Code, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Le montant en est égal aux 4/10^e du salaire de base tel qu'il est

fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 (ex-A.O.F. ; ex-A.E.F., Togo, Cameroun, Côte française des Somalis) et déplacé du fait d'un employeur, pour exécuter un contrat de travail sur le territoire du Mali aux conditions conjuguées suivantes :

- a) que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;
- b) qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur il justifie, auprès de ce dernier, de sa qualité de travailleur déplacé ;
- c) que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de cinq cent (500) kilomètres au moins du lieu de son emploi.

Le montant de son indemnité est constitué par autant de fois 5 % du salaire de base de l'intéressé que la distance, à vol d'oiseau, entre le lieu de sa résidence habituelle et le lieu d'emploi, comprend de fois cinq cent (500) kilomètres.

Ce montant ne peut, toutefois, dépasser 20 % du salaire de base de l'intéressé.

TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 44 : Durée du travail - Récupération - Heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 45 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 46 : Jours fériés, chômés et payés

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

Chaque année, cinq (5) jours fériés en plus du 1^{er} mai sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf, s'ils tombent un dimanche.

Le choix de quatre (4) d'entre eux, à raison d'un (1) par trimestre, est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1^{er} mai), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égale à un (1) mois,
- avoir accompli normalement, à la fois la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 40 de la présente Convention.

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourraient être considérées à la demande d'une des

organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

Article 47 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 48 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 49 : Durée et organisation du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 43, 2^e paragraphe de la présente Convention sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Pour les travailleurs bénéficiaires d'un congé annuel, la période des congés peut être fixée par des avenants nationaux à la présente Convention collective.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois. Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un (1) an

maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes d'instruction militaire obligatoire, ni, dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies, dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 55 ci-après.

Article 50 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté.

Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Article 51 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur doit être accordée en place du congé.

Article 52 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont celles fixées par les articles 125 à 132 inclus du Code du Travail.

Les conditions d'application des dispositions de l'article 127 du Code du Travail (classe de passage, poids des bagages, voyages des familles) sont fixées dans les annexes à la présente Convention.

Article 53 : Application de l'article 130 du Code du Travail

Conformément à l'article 130 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou la cessation du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de

deux (2) ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner, dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat, et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée de ceux-ci.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage dans la limite des droits en la matière acquise chez eux par le travailleur.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait *au prorata* du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

Article 54 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsque le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1^{er} du Code du Travail, aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur, qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement pour l'intéressé et, éventuellement, pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise et l'utilisation du ou des titres de transport ;
- par le versement au Trésor public du montant du cautionnement, au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor sauf dans le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

Article 55 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix (10) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur 2 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe 2 jours ;
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère 1 jour ;
- naissance d'un enfant 1 jour ;
- baptême d'un enfant 1 jour.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard, huit (8) jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 56 : indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé, occasionnellement, à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte pour lui, de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les annexes.

Le travailleur déplacé temporairement conserve la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de

son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de six (6) mois, le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être tous les deux (2) mois ou tous les trois (3) mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieure ou supérieure à trois cents (300) kilomètres, a une durée nette maximum de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place deux (2) semaines avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par le déplacement, soit par un congé de détente, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 57 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se le procurer par ses propres moyens.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit indiquer, lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités

**CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS
17 DECEMBRE 1959**

du lieu d'emploi, en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la Commission mixte territoriale prévue à l'article 36 de la présente Convention, lorsque le logement fourni répond aux normes minima fixées par ladite Commission.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier, en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 58 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

- a) en cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;
- b) en cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c) en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis, à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée, dans la limite d'un (1) mois.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

Article 59 : Dispositions générales

Les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 60 : Organisation médicale et sanitaire

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 janvier 1955, sont classées en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Article 61 : Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

- a) caution portée ou cautionnement versé par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation, éventuellement indemnités de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

- b) allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1^{ère}, 2^e et 3^e

catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la 4^e catégorie des ouvriers, par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur auxquels il aurait participé.

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 62

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé six (6) mois d'ancienneté.

Article 63

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

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

Article 64

Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article 167 du Code du Travail aient été observées.

Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire, en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail ou de la juridiction compétente.

Article 65

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer.

Ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aurait été procédé à de nouvelles élections.

Article 66

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de sa visite à la direction de son établissement, soit à l'occasion des visites de l'Inspecteur du Travail et des lois sociales.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, le délégué du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 67 : Commission fédérale d'Interprétation et de Conciliation

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative².

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que de l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

Article 68 : Commission nationale de Conciliation

Lorsqu'un litige, relatif à l'interprétation et à l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs, naît sur le plan national, le différend sera porté devant la Commission paritaire

fédérale prévue à l'article 67 après étude par une Commission nationale de Conciliation, composée de la même façon que la Commission fédérale et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans ce cas, un rapport est adressé par le président aux parties signataires et à l'autorité administrative prévue à l'article 67.

Ce rapport indique la solution au différend préconisée localement, ou, en cas de désaccord persistant, les positions des parties en présence.

TITRE IX : RETRAITE

Article 69

Il est institué un régime de retraites au profit des travailleurs couverts par la présente Convention.

Ce régime de retraite est celui qui a fait l'objet des accords du 27 mars 1958 créant une Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (I.P.R.A.O.) et édictant un règlement pour ledit régime.

L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une publication au Journal officiel de l'Afrique Occidentale française (numéro spécial n° 2948 du 29 avril 1958).

ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL ROULANT

Article premier : Objet et champ d'application

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne le personnel roulant, les clauses générales de la Convention collective fédérale réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée sur le territoire de la Fédération du Mali relève de la branche professionnelle «Transports publics routiers».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «convention générale» se rapporte à la convention collective fédérale fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

² Ministre fédéral de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale du Mali.

Article 2 : Définition du «personnel roulant»

On entend par «personnel roulant» les travailleurs dont l'exercice normal de leur emploi est lié à l'utilisation d'un véhicule dans le cadre d'une ou plusieurs activités énumérées à l'article premier de la convention générale.

Relèvent, notamment, de cette catégorie de personnel :

- 1° les conducteurs de véhicules ;
- 2° les conducteurs-receveurs ;
- 3° les conducteurs-convoyeurs ;
- 4° les conducteurs-mécaniciens ;
- 5° le personnel roulant des entreprises de déménagement ;
- 6° les receveurs ;
- 7° les manœuvres sur véhicules.

Article 3 : Lieu habituel d'emploi pour le personnel roulant

Pour le personnel roulant le lieu d'emploi s'entend de la localité où est situé l'établissement auquel est rattaché le véhicule servant à l'exercice de l'emploi. Il peut s'entendre également d'une base temporaire d'exploitation des véhicules.

Pour le personnel affecté à des services réguliers de voyageurs, le lieu habituel d'emploi est :

- soit la localité où est situé le centre d'exploitation principal si ce personnel est affecté indifféremment à une ligne ou à une autre ;
- soit la localité tête de ligne où il prend son service en permanence si ce personnel est affecté à une ligne déterminée ou bien la localité principale terminus s'il prend le service alternativement dans les deux (2) terminus.

Article 4 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 2 de la Convention générale, est ainsi fixée :

a) Pour le personnel embauché sur place :

- travailleur rémunéré à l'heure ou à la journée : une semaine de travail selon l'horaire de l'établissement,
- travailleur rémunéré au mois : un (1) mois.

b) Pour le personnel bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1 de l'article 43 de la convention générale : six (6) mois.
- travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 43 de la convention générale : deux (2) mois.

Les différentes périodes d'essai définies ci-dessus sont renouvelables une seule fois :

- pour le personnel visé au paragraphe «b»,
- pour le personnel visé au paragraphe «a» appelé à effectuer des parcours supérieurs à cinq cents (500) kilomètres.

Article 5: Préavis

La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la Convention générale, est fixée comme il suit :

- manœuvre sur véhicule et personnel classé dans les catégories A1, A2, B1, B2, C1, C2 :
 - ✓ huit (8) jours ouvrables ;
 - ✓ après cinq (5) ans : quinze (15) jours ouvrables.
- Personnel classé dans les catégories D1 et D2 :
 - ✓ quinze (15) jours ouvrables.
 - ✓ après cinq (5) ans : un (1) mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un (1) mois pour le personnel rémunéré au mois et pour le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.

Dans le cas où le travailleur bénéficiant de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail serait licencié pendant son congé, il aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis et cumulant avec cette dernière si celle-ci est également due.

Article 6 : Indemnité de déplacement

Le personnel roulant qui, dans le cadre de son activité normale, est amené à se déplacer d'une manière habituelle, a le droit de faire transporter par le véhicule auquel il est préposé, les denrées et affaires personnelles nécessaires pour les repas à prendre et, éventuellement, pour le séjour de nuit à effectuer hors du lieu habituel d'emploi.

Le poids des bagages personnels à ce destiné est limité à dix (10) kilos par journée de déplacement, avec un maximum de cinquante (50) kilos.

Les indemnités de déplacement auxquelles peuvent prétendre le personnel roulant, sous les conditions indiquées au paragraphe 3 ci-après, sont fixées :

- a) trois (3) fois le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) du lieu habituel d'emploi pour un (1) repas pris hors de ce lieu ;
- b) six (6) fois le montant du S.M.I.G. du lieu habituel d'emploi pour deux (2) repas pris hors de ce lieu ;
- c) neuf (9) fois le montant du S.M.I.G. du lieu habituel d'emploi pour deux (2) repas pris et une (1) nuit passée hors de ce lieu.

Le droit aux indemnités de repas est acquis lorsque les nécessités du service ne permettent pas au travailleur de prendre son repas de midi au lieu d'emploi au plus tard à quatorze (14) heures et celui du soir au plus tard à vingt-deux (22) heures.

Aucune indemnité n'est due au travailleur à qui sont fournies en nature, au cours de ses déplacements, les prestations de nourriture et (ou) de logement.

Article 7 : Travail des heures creuses

Dans les cas de service comportant des heures creuses comprises dans les limites de la durée normale de travail, le personnel visé à la présente annexe peut être employé (à l'exception des receveurs) à des travaux de petit entretien de graissage et lavage ; le matériel approprié et des vêtements de protection déterminés d'accord parties sont alors fournis par l'employeur.

Article 8 : Changement de véhicule

Dans le cas où un travailleur serait affecté momentanément à la conduite d'un véhicule d'un tonnage ou d'une capacité différente à celui qu'il conduit habituellement, il y aura lieu d'appliquer les règles suivantes :

1° si l'emploi temporaire comporte un salaire de base supérieur à celui de l'emploi habituel, le travailleur perçoit pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire ;

2° si l'emploi temporaire comporte un salaire de base inférieur à celui de l'emploi habituel, le travailleur continue à percevoir son salaire antérieur ;

3° l'affectation temporaire ne peut durer plus de quatre (4) mois, elle peut toutefois être portée à six (6) mois, en cas de remplacement d'un travailleur absent pour cause de longue maladie ou d'accident du travail.

Article 9 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation des travailleurs malades, conformément au principe posé à l'article 23 de la convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) Pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis,
- demi-salaire pendant trois (3) mois.

b) de la 2^e à la 5^e année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois.

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux(2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la 5^e année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 10 : Classe de passage

Les déplacements du travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- travailleur des catégories A1 à C2 incluses : 3^e classe ;

**CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS
17 DECEMBRE 1959**

- travailleur des catégories D1 et D2 : 2^e classe.
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux: usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Dans tous les cas où la classe prévue serait inexistante, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Article 11 : Transport de bagages

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, le travailleur voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS
17 DECEMBRE 1959

Article 12 : Classification professionnelle

La hiérarchie professionnelle du personnel roulant comprend les catégories et échelons définis ci-après :

Catégories	Assimilations aux catégories «ouvriers» pour le classement et la rémunération		Transports de personnes	Transports de marchandises
Manœuvre sur véhicule	2		Manœuvre sur véhicule	
A1	4		Conducteur de voiture de tourisme (jusqu'à 8 places)	Conducteur de camionnette ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 tonnes de C.U.
A2	4 + 4 %		- Receveur de car de plus de 30 places. - Conducteur de véhicule de transport de personnel d'une capacité de 9 à 16 places.	Conducteur de camion de 2 t. 100 à 3 t. 500 de C.U.
B1	4 + 10 %		Conducteur receveur de car de 17 à 30 places	- Conducteur de véhicule P.L. de 3 t. 600 à 5 tonnes - Conducteur convoyeur de voiture postale.
B2	4+15 %		Conducteur receveur de car de 17 à 30 places	
C1	5		Conducteur de car de 31 à 45 places	- Conducteur de véhicule P. L. de 5 t. 100 à 10 tonnes
C2	5 +10 %		Conducteur receveur de car de 31 à 45 places	- Conducteur de véhicule P. L. de plus de 10 tonnes
D1	6		Conducteur de car de plus de 45 places	
D2	6 + 3 %		Conducteur receveur de car de plus de 45 places	Conducteur mécanicien de véhicule P. L. de plus de 10 tonnes

L'expression «véhicule poids lourds» inclut les ensembles attelés ou remorqués et les véhicules spécialisés divers (bennes, citernes, etc.)

N.B. - *Tout conducteur de véhicule poids lourds à qui son employeur demandera, en sus des qualifications exigées des simples conducteurs, des connaissances mécaniques du niveau de celles définies ci-après, pour le conducteur mécanicien classé en D2 (connaissances à prouver lors de l'engagement par un essai professionnel) bénéficiera d'une majoration de 5 % du salaire de base de sa catégorie.*

Article 13 : Définition des emplois du personnel roulant

I.- TRANSPORT DU PERSONNEL

➤ **Manœuvre sur véhicule**

Lorsque, les conditions du service nécessitent l'adjonction au conducteur-receveur, d'un manœuvre sur véhicule, ce dernier concourt à toutes les opérations dont le conducteur a la charge, à l'exception de la conduite proprement dite et de la perception des recettes, sous les ordres et la responsabilité du conducteur.

➤ **Conducteur de voiture de tourisme**

- chargé de la conduite d'une voiture de transport de personnes ne nécessitant pas la possession du permis de transport en commun (offrant au plus huit places) ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture dont il maintient l'état de propreté et assure l'entretien ;

•

➤ **Conducteur de voiture de place (chauffeur de taxi) ;**

Receveur de car :

- chargé de percevoir les recettes des voyageurs, bagages et messagerie, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches postales transportées.

➤ **Conducteur de véhicule de transport de personnes de 9 à 16 places de capacité :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de personnes de 9 à 16 places, aide

le receveur dans la manipulation des colis et dépêches postales transportés, doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.).

- peut être éventuellement chargé de la perception des recettes en cours de route.
- est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

➤ **Conducteur receveur de car de 17 à 30 places (ou de camion mixte de 3 t. 600 à 5t. de C.U.) :**

- chargé de la conduite d'un car de 17 à 30 places (ou d'un camion de transport mixte de 3 t.500 à 5 t. de C.U.) et de la perception des recettes-voyageurs, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements. Doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.) ainsi que de signaler le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ;
- est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

➤ **Conducteur receveur de car de 31 à 45 places (ou de camion mixte de plus de 5 t. de C.U.) ;**

- est chargé de la conduite d'un car de 31 à 45 places (ou d'un camion de transport mixte de plus de 5 t. de C.U.) et de la perception des recettes-voyageurs, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements ;
- doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, injecteur, pompe d'alimentation, etc.) ainsi que de signaler le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ;
- est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

➤ **Conducteur receveur de car de plus de 45 places :**

- chargé de la conduite d'un car de plus de 45 places et de la perception des recettes voyages, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements ;
- doit être capable d'assurer le dépannage courant d'un car, essence ou diesel, de déceler les pannes courantes «moteur», de déterminer l'organe éventuellement défaillant, de rendre compte des incidents de route ;
- professionnel confirmé, obligatoirement titulaire du permis de conduire T. C. depuis deux (2) ans au moins.

II.- TRANSPORT DE MARCHANDISES

➤ **Manœuvre sur véhicule :**

Lorsque les conditions du service nécessitent l'adjonction au conducteur d'un manœuvre sur véhicule, ce dernier concourt à toutes les opérations dont le conducteur est chargé à l'exception de la conduite proprement dite et de la perception des recettes, sous les ordres et la responsabilité du conducteur.

➤ **Conducteur de camionnette (ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 t. de C. U.) :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 2 tonnes ou moins de charge utile, en effectue le chargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison, dont il assume le déchargement à destination.
- doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant (carburateur, bougies, changement de roue, etc.)

➤ **Conducteur de véhicule de 2 t. 100 à 3 t. 500 de C. U. :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 2 t. 100 à 3 t. 500 de C. U., peut participer à son chargement et à son déchargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison.
- Assure la perception des recettes éventuelles en cours de route.
- doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roues, etc.), de signaler les incidents de route.
- est obligatoirement titulaire du permis poids lourds.

➤ **Conducteur de véhicule P. L. de 3 t. 600 à 5 t. de C. U. :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 3t. 600 à 5t. de C. U., en surveille le chargement ou le déchargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison.
- assure la perception des recettes éventuelles en cours de route.
- doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roues, etc.), de signaler les incidents de route et les réparations à effectuer sur son véhicule.
- Est obligatoirement titulaire du permis poids lourds.

➤ **Conducteur convoyeur de voiture postale :**

- chargé de la conduite d'un véhicule postal jusqu'à 3t. 500 de C. U., est en plus capable de prendre en charge les dépêches, plis, sacs postaux, et d'en donner décharge.

- Est obligatoirement titulaire du permis «poids lourds».

➤ **Conducteur de véhicule P. L. de plus de 5 tonnes**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de plus de 5 tonnes de charge utile.
- reconnaît son chargement, en assure la répartition, l'arrimage et la préservation, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison dont il contrôle le déchargement à destination et demande décharge au destinataire si nécessaire.
- assure la perception des recettes éventuelles en cours de route.
- doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roues, etc.), de signaler les incidents de route.
- est obligatoirement titulaire du permis de conduire «poids lourds».

➤ **Conducteur mécanicien de véhicule P. L. de plus de 10 t. de C. U. :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises (ou d'un ensemble de véhicules) d'une charge utile supérieure à 10 tonnes, reconnaît son chargement, en assure la répartition, l'arrimage et la préservation. Est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison, dont il contrôle le déchargement à destination et demande décharge au destinataire, si nécessaire.
- assure la perception des recettes éventuelles en cours de route et l'encaissement du fret à la livraison, si nécessaire.
- doit avoir les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre de se dépanner lui-même, si on lui donne les moyens matériels, en cas de rupture de pièces ou d'organe (par exemple changer une culasse, un embrayage, un nez de pont, etc.).

- professionnel confirmé, obligatoirement titulaire du permis de conduire poids lourds depuis trois (3) années au moins.

Article 14: Dispositions transitoires

Les travailleurs actuellement en service seront reclassés, par chaque établissement, compte tenu de l'emploi qu'ils occupent, dans les catégories définies à la présente annexe.

Ce reclassement ne devra pas, toutefois, entraîner une diminution de la rémunération perçue jusque-là par chaque travailleur.

Pour l'application de cette clause de garantie, le conducteur de véhicule de transport de personnel qui, dans le cadre des anciennes échelles hiérarchiques était classé à la catégorie D (conducteur de véhicule de transport en commun) continuera à percevoir, à titre personnel, et pendant toute la durée de son contrat, le salaire afférent à la catégorie C2 de la nouvelle échelle hiérarchique du personnel roulant.

Cette garantie continuera de jouer en cas d'interruption de services dans l'entreprise motivée par une compression d'effectifs.

ANNEXE II: DISPOSITIONS PARTICULIERES
AUX OUVRIERS D'ENTRETIEN ET DE
REPARATION

Article premier: Objet et champ d'application

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers d'entretien et de réparation, les clauses générales de la convention collective fédérale, réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée sur le territoire de la Fédération du Mali relève de la branche professionnelle " Transports Publics Routiers".

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «Convention générale» se rapporte à la convention collective fédérale, fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS
17 DECEMBRE 1959

Article 2: Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article 11 de la Convention générale est ainsi fixée :

a) pour les ouvriers embauchés sur place :

- ouvrier rémunéré à l'heure ou à la journée : une semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise,
- ouvrier rémunéré au mois : un (1) mois.

b) pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94, 1er alinéa du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1er de l'article 43 de la convention générale : six (6) mois,
- travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 43 de la convention générale : deux (2) mois.

Les diverses périodes d'essai définies au paragraphe b ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Article 3: Préavis

La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la convention générale, est fixée comme il suit :

- ouvrier classé dans la 1re catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire): six (6) jours ouvrables,
- ouvrier classé dans les 2e, 3e, 4e et 5e catégories: huit jours ouvrables; après 5 ans : quinze (15) jours ouvrables,
- ouvrier classé dans les 6e et 7e catégories: quinze (15) jours ouvrables; après 5 ans : un (1) mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un (1) mois pour l'ouvrier rémunéré au mois et pour l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.

Dans le cas où l'ouvrier bénéficiaire de l'article 94 du Code du Travail serait licencié pendant son congé, il aurait droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4: Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la convention générale, entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) Pour l'ouvrier de la 1re à la 4e catégorie incluse :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi,
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi,
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi,

b) pour l'ouvrier de 5e, 6e et 7e catégorie :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi,
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi,
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 5 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) pendant la 1^{ère} année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant trois (3) mois ;

b) de la 2^e à la 5^e année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;

c) Après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la 5^e année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 6 : Classe de passage

Les déplacements de l'ouvrier et de sa famille lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- bateau et train :
- ouvrier de la 1^{ère} à la 5^e catégorie incluse: 3^e classe ;
- ouvrier des 6^e et 7^e catégories: 2^e classe.
- avion: classe touristique ;
- autres moyens de transport normaux: usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Dans tous les cas où la classe prévue sera inexistante, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Article 7 : Transport de bagages

Pour le transport de bagages de l'ouvrier et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'ouvrier, voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur quelle que soit l'importance de sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 8 : Majorations diverses

Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux exceptionnellement salissants ;
- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par

des avenants nationaux ou locaux à la présente Convention.

Article 9 : Application des classifications professionnelles

La hiérarchie professionnelle des «ouvriers» travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er} de la convention générale comprend les catégories et échelons définis ci-après.

La définition générale des qualifications correspondant à chaque catégorie et à chaque échelon est suivie de la nomenclature des emplois classés au niveau hiérarchique ainsi déterminé :

1^{ère} catégorie : MANOEUVRE ORDINAIRE

Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant aucune formation ni aucune adaptation, tels que nettoyage, charroi, manutention.

2^e catégorie : MANOEUVRE DE FORCE ET MANOEUVRE SPÉCIALISÉ

- manœuvre de force exécutant des gros travaux;
- manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers spécialisés des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire tels que :
- approvisionneur ou teneur de pièces ;
- laveur de pièces ;
- laveur de véhicules ;
- manœuvre au déchargement des camions;
- manœuvre d'atelier travaillant en équipe ;
- manutentionnaire de magasins.

OUVRIER SPECIALISE

On entend par ouvrier spécialisé un ouvrier exécutant des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C. A. P., mais, seulement une période d'adaptation.

3^e catégorie : OUVRIER SPÉCIALISÉ 1^{er} ECHELON (OS1)

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté ou le rendement des ouvriers professionnels. Sont à ranger dans cette catégorie notamment :

- aide -magasinier ;
- ouvrier chargé du graissage et des vidanges des véhicules ;
- ouvrier effectuant le travail de pose et dépose d'organes sur châssis ;
- monteur réparateur de pneumatiques.

4^e catégorie : OUVRIER SPÉCIALISÉ 1^{er} échelon (OS2)

Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées. Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- aide-tôlier ;
- aide-forgeron ;
- aide-soudeur autogène ;
- ouvrier carrossier, effectuant sur toutes ferrures et tôles de carrosserie des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène électrique ;
- ouvrier effectuant le travail de démontage et de remontage d'organes mécaniques ;
- magasinier tenant à jour les entrées et sorties du matériel ;
- soudeur n'ayant pas de C. A. P., susceptible de souder l'acier au chalumeau ou à l'arc électrique en cordons continus à plat, en corniche et en soudures montantes.

5^e catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL 1^{er} ECHELON (OP1)

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés, possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C. A. P. ou l'essai professionnel d'usage. Sont à ranger dans cette catégorie :

- les travailleurs titulaires d'un C. A. P. et débutant dans le métier. Pour ces derniers, une période d'essai de trois mois (par exception à l'article 2 de la présente annexe) pourra être imposée par l'employeur ;
- les travailleurs justifiant, par essais professionnels de la qualification requise pour cette catégorie et en particulier ;
- ajusteur, ajusteur mécanicien, répondant aux définitions jointes à la classification ;
- électricien, capable d'exécuter la pose et la réparation de canalisations ordinaires sur véhicules et d'effectuer les opérations de démontage et remontage simples sur les organes électriques des organes et carrosseries,
- forgeron à main ;
- magasinier d'approvisionnement, ouvrier capable de reconnaître les pièces détachées en magasin, en effectue le classement et la distribution, tient à jour les entrées et sorties, sait reconnaître les pièces détachées d'après leur nomenclature ;
- mécanicien metteur au point ;
- menuisier ;
- monteur-mécanicien, répondant à la définition jointe à la classification,
- peintre professionnel en carrosserie, appelé à effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture complète d'une carrosserie avec des produits gras, synthétiques ou cellulosiques, compose des teintes à l'échantillon, fait des rechampis ;
- soudeur autogène répondant à la définition jointe à la classification ;
- soudeur électrique répondant à la définition jointe à la classification ;
- tôlier carrossier, effectuant sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène ou électrique. Assure notamment la remise en état de tôles sur carrosseries de camion ;
- tourneur.

NOTA. - Les définitions et épreuves de classement sont celles retenues dans la convention Collective fédérale des industries de la « Mécanique Générale » du 8 Octobre 1957.

6^e catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL 2^e ECHELON (OP2)

Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie. Sont à ranger dans cette catégorie notamment :

- électricien répondant à la définition jointe à la classification ;
- mécanicien réparateur en organe répondant à la définition jointe à la classification ;
- monteur motorisé d'automobile répondant à la définition jointe à la classification ;
- tôlier-carrosserie-formeur, effectuant sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie, les réparations nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène ou électrique pouvant former des tôles suivant modèle pour mise en place d'une carrosserie de car ou de voiture de tourisme ;
- tourneur-outilleur.

7^e catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL 3^e ECHELON (OP3)

- Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle ;
- électricien automobile possédant les aptitudes professionnelles lui permettant de pouvoir réparer tout appareillage électrique ;
- mécanicien motoriste capable de mener à bien la répartition complète de tous véhicules et répondant à la définition jointe à la classification ;
- électricien bobineur.³

³ **NOTA** - Les définitions et épreuves de classement sont celles retenues dans la convention collective fédérale des industries de la « Mécanique Générale » du 8 Octobre 1957.

Article 10 : Application des classifications professionnelles

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords nationaux sur les salaires de base des diverses catégories à ces classifications.

Article 11 : Dispositions transitoires

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés par chaque établissement dans les catégories définies à la présente annexe (additif) compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories qui sera établie par un avenant national à la présente Convention.

Le travailleur dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure à celle qui lui est attribuée dans la présente Annexe sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce surclassement.

ANNEXE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Article premier : Objet de l'Annexe

La présente Annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la convention fédérale réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée sur le territoire de la Fédération du Mali relève de la branche professionnelle «Transports publics routiers».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «convention générale» se rapporte à la convention collective fédérale fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Remarque : Les emplois ne figurant pas dans la présente classification seront classés par référence à la classification des ouvriers de la Convention collective fédérale des Industries de la « Mécanique Générale » du 8 Octobre 1957.

Article 2 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale est ainsi fixée :

a) pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;

b) pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa du Code du Travail) :

1° Travailleurs visés au paragraphe 1er de l'article 43 de la Convention générale : six (6) mois ;

2° Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 43 de la Convention générale : deux (2) mois ;

Les diverses périodes d'essai définies au b) ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Article 3 : Préavis

La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la Convention générale, est fixée à un (1) mois.

L'employé, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la convention générale entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) Pour l'employé de la 1^{ère} à la 4^e catégorie incluse :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement

entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) Pour l'employé des 5^e, 6^e et 7^e catégories :

- deux (2) fois le taux horaire du salaire de base de sa catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi ;
- quatre (4) fois le taux horaire du salaire de base de sa catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu habituel d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire de base de sa catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu habituel d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 5 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

- avant douze (12) mois de service :
 - ✓ un (1) mois de salaire en application de l'article 48 du Code du Travail.
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans :
 - ✓ un (1) mois de salaire entier et ;
 - ✓ deux (2) mois de demi-salaire.
- après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans :
 - ✓ deux (2) mois de salaire entier et ;
 - ✓ trois (3) mois de demi-salaire.
- après dix (10) ans de service :
 - ✓ deux (2) mois de salaire entier et ;
 - ✓ quatre (4) mois de demi-salaire.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes

auxquelles pourra prétendre le travailleur, pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 6 : Classe de passage

Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur s'effectuent dans les conditions suivantes :

- bateau et train :
 - ✓ employé de la 1^{ère} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe;
 - ✓ employé des 6^e et 7^e catégories: 2^e classe;
- avion : classe touristique ;
- autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Au cas où la classe prévue serait inexistante l'employé voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Article 7 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'employé, voyageant par toute autre voie que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes, en sus de la franchise pour lui-même et sa ou ses femmes ;
- 100 kilogrammes, en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS

17 DECEMBRE 1959

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 8 : Classifications professionnelles

Les employés classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies ci-après :

1^{ère} catégorie

➤ Manœuvre ordinaire

Travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni formation ni adaptation.

2^e catégorie

➤ Manœuvre spécialisé

Travailleur auquel sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire :

- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) ;
- Gardien permanent, veilleur de nuit ;
- Garçon de courses.

3^e catégorie

1. Emplois généraux

Employé possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité acquises par la pratique et un minimum d'instruction :

- Garçon de bureau, sachant lire et écrire, téléphonant, recevant la clientèle, entretenant les bureaux en état de propreté, assurant les liaisons entre les divers bureaux en état de propreté, courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- employé de bureau, chargé de l'exécution de petits travaux de bureau, copies et photocopies, bordereau de transmission etc. ;

- Téléphoniste, (central à 4 lignes au maximum): dans les entreprises où le travail est intermittent, il pourra être demandé au téléphoniste un travail supplémentaire d'un employé de même catégorie ;
- gardien-concierge répondant au téléphone ;
- Employé chargé dans un magasin de stocks de tenir les fiches d'entrée et de sortie.

2. Emplois d'exploitation

- Chef manœuvre chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant des opérations de manutention sous les ordres d'un aide-magasinier, d'un magasinier ou d'un commis d'exploitation.

4^e catégorie

1. Emplois généraux.

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que : classement de document du service, tenue des registres simples, établissements de bulletins de paye, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements :

- Pointeau premier échelon, employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de travail, en fonction des heures de présence et autres travaux analogues ;
- Dactylographe 1^{er} degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de représentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;
- Sténodactylographe débutant, employé ayant moins de six (6) mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiés de 5^e catégorie, est capable de travaux simples de sténodactylographe ;
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge ;

- Téléphoniste -standardiste (central à plus de 4 lignes) ;
- Employé chargé dans un magasin de stocks du classement des pièces et du contrôle des références et ayant une expérience du métier.

2. Emplois d'exploitation

Commis d'exploitation, chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement.

3. Emplois de transit-douane

Employé auxiliaire chargé de passer les pièces en douane, de les classer, de les numéroter, de retirer des connaissances, des bons à enlever, des paquets-poste et des colis postaux ;

5^e catégorie

1. Emplois généraux

- Employé titulaire d'un Certificat d'Aptitude professionnelle (C.A.P.), débutant ou justifiant, après essai professionnel, d'une qualification équivalant au C.A.P. ;
- Employé possédant une certaine qualification, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure :
- Sténodactylographe 1^{er} degré : employé ayant plus de six (6) mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2^e degré ;
- Dactylographe 2^e degré, 30 mots-minute, avec orthographe et présentation parfaites,
- Caissier auxiliaire ou aide-caissier sous les ordres d'un caissier à qui il doit verser ses espèces chaque jour,
- Employé auxiliaire de comptabilité chargé de la confection des documents de base, ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, établissant les bulletins et la feuille de paye ;

- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté gouvernemental n° 5347 du 7 juillet 1955. Sont assimilés à cette catégorie les anciens militaires ayant passé l'examen dit «caducée» ou possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier ;
- Magasinier, employé chargé de tenir un magasin, assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage et accessoires, veille à la conservation des marchandises qui lui sont confiées, doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et de sortie.

2. Emplois d'exploitation

- Commis d'exploitation, employé chargé du contrôle ou de l'exécution des chargements ou déchargements de l'établissement des lettres de voiture et de la tarification d'après un barème déterminé ;
- Chef de petite escale, employé chargé isolément de la délivrance des billets ou bulletins d'expédition, de la perception de leur prix d'après un barème déterminé et de procéder au chargement ou déchargement des colis ;
- Préposé carburants-ingrédients, employé chargé de la distribution des carburants et ingrédients, de l'observation des mesures de sécurité, de la tenue des documents de contrôle et responsable de stocks.

3. Emploi de transit-douane.

Employé établissant des déclarations de douane simples n'entraînant pas de perception de droits (passavants, transbordements, mise à la consommation et apurement des acquits) sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure.

4. Emploi de transit

Employé chargé de certains travaux préparatoires pour l'exécution d'opérations de transit et susceptible de prendre des initiatives limitées dans le cadre de ces travaux (ouverture de dossiers, transmission de documents, établissement de pièces concernant les livraisons ou expéditions).

6^e catégorie**1. Emplois généraux**

- Employé qualifié de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargé, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales, ou, d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus ;
- Employé chargé de réceptionner ou de livrer en entrepôt fictif, réel ou particulier ;
- Employé qualifié de comptabilité ou aide-comptable, ayant une connaissance suffisante en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes, de tenir correctement les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports au grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers, les décomptes d'intérêt et de pointer les comptes-courants reçus ;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et de paiements et capable d'effectuer le contrôle des pièces justificatives ;
- Comptable de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches stocks en quantité et en valeur) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités minima et maxima ;
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots-minute et de traduire ses notes à 30 mots-minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officiers ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux ;
- Sténodactylographe 2^e degré diplômé et capable de prendre 90 mots-minute en sténo et de traduire ses notes à 30 mots-minute avec orthographe et présentation parfaites ;

- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur le stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- Pointeau 2^e échelon, outre les tâches du pointeau 1^{er} échelon, calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

2. Emplois d'exploitation

- Commis qualifié d'exploitation, employé assurant les travaux de la 5^e catégorie en ayant des connaissances professionnelles plus affirmées ;
- Chef de moyenne escale, employé qualifié, accomplissant isolément toutes formalités nécessaires pour transporter les voyageurs et marchandises d'un point à un autre, ayant connaissance des tarifs, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenir en contact avec la clientèle fixée et assurer le contrôle des véhicules au passage.

3. Emplois de transit-douane.

- Aide-déclarant en douane (ex-aide transitaire des précédentes conventions), chargé d'établir complètement les déclarations en douane concernant des marchandises courantes ne nécessitant pas une connaissance approfondie de la nomenclature douanière, procédant à des liquidations de droits et autres opérations de douane, sous le contrôle d'un déclarant en douane de catégorie supérieure.

4. Emplois de transit

- Employé qualifié supervisant le travail de ceux des 5^e et 4^e catégories, pouvant constituer, en plus, les dossiers litiges et avaries, avec rédaction de correspondances simples, telles que lettres de réserves.

7^e catégorie**1. Employés très qualifiés**

- Sténodactylographe secrétaire : possède les qualités demandées à la sténodactylographe de la 6^e catégorie, assure en outre des tâches élémentaires de secrétariat ;

**CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS
17 DECEMBRE 1959**

- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse en tenant les écritures correspondantes ;
- Comptable pouvant reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières et justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge ;
- infirmier titulaire du diplôme d'Etat.

2. Emplois d'exploitation.

- Commis supérieur d'exploitation, agent parfaitement qualifié, susceptible de travailler seul, contrôlant l'exécution des travaux d'exploitation, dont il est responsable, exécutant lui-même dans certains cas une partie du travail, donnant dans le cadre de son travail les instructions nécessaires au personnel roulant et susceptibles de prendre des initiatives dans le cadre de ses attributions ;
- Préposé carburants et ingrédients : employé chargé de la distribution des carburants et ingrédients, employé de l'observation des mesures de sécurité, de la tenue des documents de contrôle, responsable des stocks et en assurant la gestion, chargé par ailleurs de contrôler les documents de bord et les pneumatiques.

3. Emplois de transit-douane

- Déclarant en douane adjoint, ayant des connaissances suffisantes de la tarification douanière et établissant des déclarations pour toutes opérations ou marchandises.

4. Emplois de transit

- Employé supérieur suivant l'exécution d'un dossier de transit normal, soit import, soit export, et prenant certaines initiatives dans le cadre de ses attributions, sous la direction de son chef hiérarchique.

Article 9 : Dispositions transitoires pour le classement des employés

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés

par chaque établissement dans les catégories définies à la présente Annexe, compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories, qui sera établie par un avenant interterritorial à la présente Convention.

Le travailleur, dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure à celle qui lui est attribuée dans la présente Annexe, sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce surclassement.

ANNEXE IV : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Article premier : Objet de l'Annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de la maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective fédérale réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur le territoire de la Fédération du Mali, relève de la branche professionnelle «Transports Publics Routiers».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «convention générale» se rapporte à la Convention collective fédérale fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Article 2 : Champ d'application

On entend par agent de maîtrise l'agent chargé de façon permanente de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers ou d'employés dans l'exécution de travaux dont il assume la responsabilité à l'égard de l'employeur, sans intervenir manuellement de façon courante.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique, et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

Sont assimilés aux agents de maîtrise, les techniciens et collaborateurs qui, sans exercer nécessairement un commandement ou un contrôle, ont des fonctions exigeant des connaissances et comportant des responsabilités d'une importance comparable à celles des agents de maîtrise.

Article 3 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois ;
- b) pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1^{er}) du Code du Travail : six (6) mois.

Les périodes d'essai, définies au paragraphe b ci-dessus, sont renouvelables une seule fois.

Article 4 : Clause de non-concurrence

Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux (2) années, à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur, et ne pourra s'appliquer que dans un rayon de 200 kilomètres autour du lieu de travail.

Elle aura pour contrepartie une indemnité prévue au contrat qui sera versée mensuellement. Elle se perpétuera, même au cas de vente de l'affaire, ou de changement de raison sociale, tant que le délai de non-concurrence courra.

La cessation d'un seul versement libérera l'ex-collaborateur de la clause de non concurrence.

Article 5 : Préavis

La durée du préavis réciproque est d'un (1) mois sauf disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1^{er}) du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 6 : Classification professionnelle

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies ci-après :

❖ M1

Rédacteur ou secrétaire de direction, collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur ou cadre supérieur, prépare et réunit tous les éléments de son travail :

- comptable : chargé de reproduire en comptabilité des opérations commerciales, industrielles ou financières, et de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge et appelé à seconder efficacement un comptable de catégorie supérieure ;
- chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- chef d'équipe 1^{er} échelon : agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ;

- chef d'escale importante : employé qualifié accomplissant isolément toutes formalités nécessaires pour transporter les voyageurs et marchandises d'un point à un autre, ayant connaissance des tarifs, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenir en contact avec la clientèle et gère les véhicules mis à sa disposition pour le trafic de l'escale.

❖ **M2**

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés ou groupes d'employés de profession différentes ou non les travaux qui lui sont confiés, tels que :

- agent très qualifié capable de coordonner le travail d'un ou de plusieurs employés chargés du trafic et de l'exploitation et d'assurer la discipline et l'efficacité de leur travail ;
- agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins de stocks ou d'approvisionnement comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, à la responsabilité de ses inventaires et de la tenue complète de la comptabilité matière de ces magasins ;
- chef d'équipe 2^e échelon : agent de maîtrise ayant une formation d'ouvrier de 7^e catégorie (OP3) exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels comportant, entre autres, plusieurs OP3. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

❖ **M3**

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés, équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés.

A au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres.

Sont assimilés à cet agent de maîtrise :

- agent d'exploitation assurant le service courant du trafic suivant les directives données, fait établir les documents nécessaires et établit les documents de contrôle ; règle les petits litiges avec la clientèle et reçoit, le cas échéant, les réclamations ;
- chef de magasin ayant des responsabilités plus étendues que l'agent prévu en M2, traite les litiges et dicte son courrier ;
- comptable ayant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, chargé de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir les états annexes du bilan, et, éventuellement de collaborer à la confection de bilan ;
- comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ;
- collaborateur administratif, exceptionnellement qualifié, responsable du travail de plusieurs employés de la même spécialité ;
- contremaître : agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers professionnels ou spécialisés de professions différentes. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

❖ **M4**

Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant :

- chef de centre 1^{er} échelon : agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'un centre d'exploitation conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit d'un centre d'exploitation régional. N'est appelé à prendre que des initiatives limitées.

- chef d'atelier 1^{er} échelon : agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il a des chefs d'équipes ou des contremaîtres de professions différentes sous ses ordres, dont il coordonne les travaux. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

❖ M5

Collaborateur répondant à la définition du M4 mais ayant des responsabilités plus étendues découlant de l'importance de l'entreprise :

- chef comptable : assure seul ou fait assurer par le personnel placé sous ses ordres, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous les documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui permettent d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats, doit connaître la réglementation des charges concernant les comptes d'escalaire ;
- chef de centre 2^e échelon : collaborateur chargé d'assurer le fonctionnement d'un centre d'exploitation régional selon les directives de l'employeur ou d'un cadre de l'entreprise, et ayant sous ses ordres plusieurs agents de maîtrise des échelons inférieurs ;
- chef d'atelier 2^e échelon : agent d'encadrement répondant à la définition générale du chef d'atelier 1^{er} échelon, mais ayant des responsabilités plus étendues découlant notamment de l'importance de l'entreprise.⁴

⁴ N. B. - Les emplois de chefs d'équipes ci-dessus définis se situent au même niveau que les emplois correspondants figurant dans la classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés de la Convention collective fédérale des industries de la « Mécanique Générale » du 8 octobre 1957.

Article 7 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 8 : Indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilés en cas de maladie

L'indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilés, malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) pendant la 1^{ère} année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant trois (3) mois ;

b) de la 2^e à la 5^e année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la 5^e année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le 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.

Article 9 : Classe de passage

Les classes de passage auxquelles l'agent de maîtrise et sa famille peuvent prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- bateau et train :
 - ✓ de M1 à M4 inclus: 2^e classe;
 - ✓ M5 : 1^{ère} classe ;
- avion : classe touristique ;
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Au cas où la classe prévue serait inexistante, l'agent de maîtrise et sa famille voyageront dans la classe immédiatement supérieure.

Article 10 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'agent de maîtrise, voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à

la charge de l'employeur, quelle que soit, l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'agent de maîtrise et à sa famille.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 11 : Délégués du personnel

Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Si, dans une entreprise, plus de dix (10) agents de maîtrise, techniciens et assimilés, sont répartis dans divers établissements d'un même Etat, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absences pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

Article 12 : Application des classifications

Les classifications professionnelles prévues à la présente Annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords nationaux sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Article 13 : Dispositions transitoires

L'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, classé dans la hiérarchie de la Convention collective du 26 décembre 1945, sera reclassé par chaque établissement dans celle des catégories définies à la présente Annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il perçoit effectivement, compte tenu de la hiérarchie des salaires qui sera établie en application de l'article 12 ci-dessus.

Toutefois, son reclassement se fera par référence à l'emploi qu'il occupe, si cet emploi lui donne droit à un classement plus favorable.

**CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS
17 DECEMBRE 1959**

**ANNEXE V : DISPOSITIONS
PARTICULIERES AUX INGENIEURS,
CADRES ET ASSIMILES**

Il a été convenu que les conditions particulières d'emploi et la classification des ingénieurs, cadres et assimilés seraient déterminées ultérieurement.

Fait à Dakar, le 17 décembre 1959

Pour le syndicat des Entrepreneurs de transport et transitaires de Dakar affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries,

JACQUES GAGNER

Pour le syndicat soudanais des Transporteurs,

MARCEL COSSEVIN

Pour le syndicat des Transporteurs africains de Dakar,

EL HADJI MOCTAR GUEYE

EL HADJI DEMBA DIALLO

Pour le syndicat des Exploitants de taxis et transports en commun de Dakar,

BAILLIER

Pour le syndicat des Entreprises et Industries du Soudan,

G. ANTOINE

Pour le syndicat de la branche professionnelle «Transports routiers» affiliés à l'U. G. T. A. N.,

KELLY ABDOULAYE

SALL MAMADOU

KOITA MAMADOU

BA ABDOURAHMANE

Pour le syndicat des moyens de transports affilié à l'U. G. T. A. N.,

M'BAYE MAGATTE

Pour le syndicat territorial des chauffeurs de transports en commun et poids lourds, affilié à la C. A. S. I.-FO.,

Mr SOW ALASSANE

FALL CHEIKH

Pour les syndicats de la branche professionnelle «transports routiers» affiliés à la C. A. T. C.,

MARTIN

JEAN DIALLO

Pour le ministre fédéral de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale,

Le Directeur fédéral du Travail et de la Sécurité sociale.

R. FÈBREAU



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective des Industries de la Production et de la Distribution de l'Energie électrique au Sénégal (1959)



**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA
PRODUCTION ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE
ELECTRIQUE AU SENEGAL - 1959**

En application de l'article 76 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail, le Ministre de la Fonction Publique et du Travail du Sénégal envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoire la Convention collective des Industries de Production et de Distribution de l'Energie électrique au Sénégal, conclue entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs intéressés, et déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar le 2 juin 1959.

Conformément à l'article premier de l'arrêté n° 78.125 I.T.L.S/S.M du 15 décembre 1953 déterminant les modalités de la consultation préalable à l'extension ou au retrait d'extension d'une convention collective du travail, la teneur des dispositions générales et particulières de la convention dont l'extension est envisagée, est publiée dans les colonnes ci-après du présent numéro du *Journal officiel* de la République du Sénégal.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions en question dans le délai d'un (1) mois à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel* du Sénégal.

Les communications devront être adressées au Ministre de la Fonction publique et du Travail du Sénégal sous le timbre : Inspection du travail et des Lois sociales à Dakar, 76, boulevard de la République.

**Pour l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du
Sénégal**

L'Adjoint

J. REYNAUD

CLAUSES GENERALES

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

- le Syndicat d'Employeurs de la branche professionnelle «Industries de la production et de la distribution de l'énergie électrique», affilié à l'Union intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française (UNISYNDI) :

D'autre part :

- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés à l'Union territoriale ou locale des syndicats «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique Noire» (U.G.T.A.N) ;
- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés à l'Union territoriale ou locale des syndicats «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique Noire - Autonome» (U.G.T.A.N - Autonome)
- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de la dite branche affiliés à l'Union territoriale ou locale de syndicats «Confédération Africaine des Syndicats Libres - Force Ouvrière» (C.A.S.L – F.O) ;
- les Syndicats d'Ouvriers et d'employé des établissements de ladite branche affiliés à l'Union territoriale ou locale de syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croyants» (C.A.T.C)
- les syndicats d'agents de maîtrise et cadres de ladite branche,

Il a été convenu ce qui suit :

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS
GENERALES**

Article Premier : Objet et champ d'application de la Convention

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et l'ensemble des travailleurs dans les établissements de Production et de Distribution de l'Energie électrique au Sénégal.

Des annexes, formant complément de la présente Convention, contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs :

- ouvriers ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, cadres et assimilés.

Au sens de la présente Convention, le terme «travailleur» est celui défini par l'article premier (alinéa 2) de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires d'outre-mer.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «Code du Travail» se rapporte à ladite loi.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes⁵ et leurs avenants, en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

⁵ Sont notamment abrogées, en ce qui concerne les entreprises régies par la présente Convention, les Conventions collectives ci-après énumérées :

- la convention collective du 26 décembre 1945, fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'UNISYNDI ;
- la convention collective territoriale réglant les conditions d'emploi des employés (1^{er} septembre 1938) ;
- la convention collective territoriale réglant les conditions d'emploi des ouvriers (Sénégal : 12 décembre 1946).

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

Article 5 : Durée - Dénonciation de la convention

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente⁶.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excèdera pas un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir, ni à la grève ni au lock-out, à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

⁶ Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique occidentale française

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

En tout état de cause, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus, relatives au préavis.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article 1^{er}, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat dudit tribunal.

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail, est reconnu sur le plan fédéral à l'organisation adhérant après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan fédéral, elle ne pourra ni dénoncer la Convention ni en demander la révision, même partielle ; elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des «industries polygraphiques» au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

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

Les employeurs s'engagent, en outre, à respecter les principes énoncés ci-dessus en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux, une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959****Article 8 : Absences pour activités syndicales**

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, sauf cas de force majeure dûment justifié d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'engagent à ce que ces absences n'apportent aucune gêne à la marche normale du travail, tout particulièrement dans les services de «quart».

En ce qui concerne les représentants syndicaux, ces absences seront payées dans une limite totale d'une moyenne d'un (1) jour ouvrable par quadrimestre et dans la limite maximum d'un délégué pour cinquante (50) travailleurs.

Ces absences ne viendront pas en déduction du congé annuel.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commission consultatives du Travail, Comité technique consultatif d'Hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après réception.

Article 9 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL**CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET
EXECUTION DU CONTRAT****Article 10 : Embauchage et réembauchage**

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de la main-d'œuvre.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve, pendant un (1) an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année mais son embauchage peut être subordonné à un stage probatoire de huit (8) jours au plus pour les ouvriers et employés et d'un (1) mois au plus pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

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

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

En cas de vacance de poste, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Les dispositions ci-dessus, concernant la priorité d'embauchage, sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical.

La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Article 11 : Période d'essai

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

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

Article 12 : Engagement définitif

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante-huit heures qui suivent, un double de la «déclaration de mouvements de travailleurs» prévue par l'arrêté général n° 5488 du 13 juillet 1955, du Haut-Commissaire de l'Afrique Occidentale Française.

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 au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels sur un écrit, qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions proposées.

Article 13 : Modifications des clauses du contrat de travail

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.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis ; dans la limite maximum d'un (1) mois.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant dix-huit (18) mois une priorité pour le réoccuper.

Article 14 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur postulant à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 15 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

habituel, même dans un autre service. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 33 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excèdera pas six (6) mois.

Article 16 : Changement d'emploi – Intérim dans un emploi supérieur

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés ;
- quatre (4) mois pour les cadres, agents de maîtrises, techniciens et assimilés.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit lui rendre ses anciennes fonctions ;
- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui accorder une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Dans ce dernier cas, le reclassement du travailleur, dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu, devra dès lors intervenir dans un délai maximum de :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés ;
- deux (2) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Article 17 : Mutations des femmes en état de grossesse

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conserveront le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou dans une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement.

Article 19 : Discipline

Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel sont les suivantes :

- 1° l'avertissement verbal ou l'avertissement écrit ;
- 2° la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- 3° la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- 4° le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a pas été prononcée.

Il en est de même, à l'expiration d'un délai d'un (1) an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, de son délégué, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Le non-paiement du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

Article 20 : Clauses de non-concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959****CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT
DE TRAVAIL****Article 21 : Absences exceptionnelles**

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui), n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les trois (3) jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé.

Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels**I. Suspension de contrat**

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

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

II. Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas 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 soixante-douze (72) heures 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 six (6) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans les diverses annexes à la présente Convention.

Article 24 : Accidents du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

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

Durant la période prévue dans les annexes à la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, défaction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

**CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE
TRAVAIL****Article 25 : Dispositions générales**

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

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu ou devant témoins.

Le délai de préavis courra à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, chaque jour pendant deux (2) heures, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord, ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

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

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

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement, avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance du départ de l'intéressé.

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, prévu à l'article 22 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause

de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie, ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un an de service effectif, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

1° Cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement

- Indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un mois, si le délai de préavis dépasse cette durée ;

2° Cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- Indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de ce préavis, dans la limite d'un mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier conserve, pendant un délai d'un (1) an, un droit de priorité de réembauchage.

Article 29 : Licenciements collectifs

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte, des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation des allocations familiales.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

Il consulte à ce sujet, les délégués du personnel.

En cas de contestation quant à l'ordre à suivre dans la liste des licenciements, un concours professionnel pourra être institué devant une commission mixte créée à cet effet au soin de l'employeur.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente Convention.

Article 30 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq (5) premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 30% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

Elle n'est pas due également lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite, instituée par l'Annexe V à la présente Convention.

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

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

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement, variant en fonction de l'âge de la retraite, de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	De 1 à 15 ans	+ de 15 ans et jusqu'à 20 ans	+ de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65 %	70%	75 %	80 %
51 ans	57,5 %	62,5 %	67,5 %	72,5 %
52 ans	50 %	55 %	60 %	65 %
53 ans	42,5 %	47,5 %	52,5 %	57,5 %
54 ans	37,5 %	42,5 %	47,5 %	52,5 %
55 ans	30 %	35 %	40 %	45 %

Article 31 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de fin de carrière, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Cependant, si au jour du décès la femme du travailleur n'a pas atteint l'âge requis pour bénéficier de l'allocation de retraite, l'indemnité allouée aux ayants droit sera d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les ayants-droit en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur ce dernier assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE

Article 32

L'apprentissage fera l'objet d'un additif à la présente Convention.

TITRE IV : SALAIRE

Article 33 : Dispositions générales

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

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée, ou au mois.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 34 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Article 35 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés, par une Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente convention, seront admises dans les commissions mixtes appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales nationales adhérentes, reconnues comme représentatives au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Article 36 : Commission de classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

Cette commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de leurs organisations syndicales.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente Convention.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant ses membres, les parties, et si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la commission, ou son suppléant, ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut, néanmoins, décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur un essai professionnel.

Elle choisit, alors, l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le Président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président.

Article 37 : Rémunération des jeunes travailleurs

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

Considérés comme non adultes, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans ----- 50% ;
- de 15 à 16 ans ----- 60% ;
- de 16 à 17 ans ----- 80% ;
- de 17 à 18 ans ----- 90%.

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 38 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque, médicalement constatée, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération. En cas de litige, celui-ci sera porté devant une Commission paritaire composée et fonctionnant comme prévu, à l'article 38. Cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieure de plus de 10% du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Article 39 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail fixées comme il suit :

- 10% de majoration pour les heures effectuées de la 41e à la 48e heure ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48e heure ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de jour le dimanche et les jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus devront se faire, compte tenu des dispositions réglementaires qui fixent par branche d'activité, les modalités d'application de la durée légale de travail et prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur une réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçue antérieurement.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

Article 40 : Service en poste a fonctionnement continu

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les usines qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris, éventuellement, les dimanche et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de «quart», par roulement de jour et de nuit, dimanche et de jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal, obligatoire, le travailleur de «quart» ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept (7) «quarts» de six (6) heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50% de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de «quart» qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans sa semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Article 41 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite «prime de panier» dont le montant est égal à deux (2) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une (1) heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

Article 42 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

- On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi.

- Toutefois est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un mois ;
- absences pour congés payés ou, dans la limite de dix jours par an ; permissions exceptionnelles prévues à l'article 55 de la présente Convention ;
- absences pour maladies dans la limite de six mois ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 47 du Code du Travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage en est fixé à :

- 3 % après trois années d'ancienneté ;
- 5 % après cinq années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 43 : Indemnité prévue à l'article 94 (1er alinéa) du Code du Travail

L'indemnité prévue à l'article 94, alinéa premier du Code du Travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95-3° de ce même Code, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Le montant est égal aux 4/10^e du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnité inhérentes à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 et déplacé, du fait d'un employeur, pour exécuter un contrat de travail, dans les limites de la République du Sénégal aux conditions conjuguées suivantes :

- a. que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;
- b. qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur il justifie auprès de ce dernier, de sa qualité de travailleur déplacé ;
- c. que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de 500 kilomètres au moins du lieu de son emploi.

Le montant de son indemnité est constitué pour autant de fois 5% du salaire de base de l'intéressé que la distance, à vol d'oiseau, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu d'emploi, comprend de fois 500 km.

Ce montant ne peut, toutefois, dépasser 20% du salaire de base de l'intéressé.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959****TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL****Article 44 : Durée de travail - Récupération des heures supplémentaires**

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 45 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 46 : Jours fériés, chômés et payés

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

Chaque année, cinq (5) jours fériés en plus du 1^{er} mai sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de quatre (4) d'entre eux, à raison d'un par trimestre, est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1^{er} mai), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à un (1) mois ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 39 de la présente Convention.

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourront être reconsidérées à la demande d'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

Article 47 : Travail des femmes

Il est recommandé aux chefs d'établissements de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 48 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 49 : Durée et organisation du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par l'arrêté général n° 10844 du 17 décembre 1956.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 43, 2^e paragraphe de la présente Convention sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

Les travailleurs titulaires de la médaille d'honneur du travail bénéficieront d'un (1) jour de congé supplémentaire par an.

Pour les travailleurs bénéficiaires d'un congé annuel, la période des congés peut être fixée par des avenants territoriaux à la présente Convention collective.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette durée étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé unilatéralement d'une période supérieure à trois (3) mois.

Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un (1) an au maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes d'instructions obligatoires militaires, ni dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 55 ci-après.

Article 50 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle demeure acquise en monnaie du territoire où le contrat a été exécuté.

Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Article 51 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur doit être accordée en lieu et place du congé.

Article 52 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont celles fixées par les articles 125 à 132 inclus du Code du Travail.

Les conditions d'application des dispositions de l'article 127 du Code du Travail (classe de passage, poids des bagages, voyages des familles) sont fixées dans les annexes à la présente Convention.

Article 53 : Application de l'article 130 du Code du Travail

Conformément à l'article 130 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou de la cessation de contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux (2) ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois, tenu de mentionner, dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat, et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisés ses services en précisant la durée de ceux-ci.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transports.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage dans la limite des droits en la matière acquis chez eux par le travailleur.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait au prorata du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

Article 54 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsque le travailleur, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1^{er} du Code du Travail, aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur, qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

cautionnement, en constituant, lui-même, un cautionnement pour l'intéressé et, éventuellement, pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise et l'utilisation du ou des titres de transport ;
- par le versement au Trésor public du montant du cautionnement, au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor sauf dans le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

Article 55 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix (10) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur 2 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe 2 jours ;
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère...1 jour ;
- naissance d'un enfant 1 jour ;
- baptême d'un enfant..... 1 jour.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard, huit (8) jours après l'évènement.

Si l'évènement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 56 : Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé, occasionnellement, à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les annexes.

Le travailleur, déplacé temporairement conserve, d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de six (6) mois, le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu temporaire, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré, lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux (2) mois ou tous les trois (3) mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieure ou supérieure à trois cents (300) km à une durée nette maximum de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accordé que si sa date normale se situe au moins deux (2) semaines avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par le déplacement, soit par un congé de détente, le

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE - 1959**

travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 57 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se les procurer par ses propres moyens.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la commission prévue à l'article 35 de la présente Convention, lorsque le logement fourni répond aux normes minima fixées par ladite commission.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles, pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier, en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 58 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les détails ci-après :

- a. en cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les détails requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;
- b. en cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c. en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis, à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée, dans la limite d'un (1) mois.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

Article 59 : Dispositions générales

Les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 60 : Organisation médicale et sanitaire

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 janvier 1955, sont classées en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Article 61 : Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescriptions ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

- a. caution portée ou cautionnement versé par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation, éventuellement indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé) ;

- b. allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1er, 2ème et 3ème catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;
- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la 4ème catégorie des ouvriers, par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur auxquels il aurait participé.

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 62 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la

constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé six (6) mois d'ancienneté.

Article 63

La fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui qui l'exerce une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

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

Article 64

Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article 167 du Code du Travail aient été observées.

Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire, en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail ou de la juridiction compétente.

Article 65

Pendant la période comprise entre la notification au chef d'établissement des listes électorales et la date du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer.

Ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration,

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

jusqu'au moment où il aurait été procédé à de nouvelles élections.

Article 66

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de sa visite à la direction de son organisation syndicale, soit à l'occasion des visites de l'inspecteur du Travail et des lois sociales.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'établissement, le délégué du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

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

Article 67 : Commission fédérale d'Interprétation et de Conciliation

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

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative compétente.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que de l'autorité administrative.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentatives, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

TITRE IX : RETRAITES

Article 68

Il est institué un régime de retraite au profit des travailleurs couverts par la présente Convention. Le règlement de ce régime de retraite est établi en annexe à la présente Convention.

ANNEXES

**ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES
AUX OUVRIERS**

Article Premier : Objet et champ d'application de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la convention collective, réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale, exercée au Sénégal, relève de la branche professionnelle «Production et Distribution d'Energie électrique».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «Convention générale» se rapporte à la convention collective territoriale, fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

Article 2 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 2 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) Pour les ouvriers embauchés sur place :

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

- ouvrier rémunéré à l'heure ou à la journée : une semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise ;
 - ouvrier payé au mois : un (1) mois.
- b) Pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^e alinéa) du Code du Travail :
- Travailleur visé au paragraphe 1er de l'article 43 de la convention générale : six (6) mois ;
 - Travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 43 de la convention générale : deux (2) mois.

Les diverses périodes d'essai définies au paragraphe b) ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Article 3 : Préavis

La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la convention générale, est fixée à :

- ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six (6) jours ouvrables ;
Après cinq (5) ans : quinze (15) jours ouvrables ;
- ouvrier classé dans les sixième et septième catégories : quinze (15) jours ouvrables ;
Après cinq (5) ans : un (1) mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un mois pour l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.

Dans le cas où cet ouvrier serait licencié pendant son congé, il aurait droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Classification professionnelle

Les ouvriers sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles figurant dans l'additif à la présente annexe.

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

- a) Pour l'ouvrier de la première à la quatrième catégorie incluse :
- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.
- b) Pour l'ouvrier des cinquième, sixième et septième catégories :
- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
 - quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultants du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'ouvrier malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

- a) Pendant la première année de présence :
- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE - 1959**

- demi-salaire pendant quatre (4) mois.
- b) De la deuxième à la cinquième année de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois.
- c) Après cinq (5) ans de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : Classe de passage

Les déplacements de l'ouvrier et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

Bateau et Train :

- ouvrier de la première à la cinquième catégorie incluse : 3^e classe ;
- ouvrier des sixième et septième catégories supérieures : 2^e classe.

Avion : classe touristique

Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 8 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'ouvrier et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle, au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence

habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'ouvrier, voyageant par toute voie de transport autre que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'ouvrier et à sa famille.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 9 : Majorations diverses

Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux exceptionnellement salissants ;
- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par des avenants territoriaux ou locaux à la présente Convention.

Article 10 : Certificat de travail

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il est remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Article 11 : Classifications professionnelles

Les ouvriers sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies en annexe.

**ADDITIF A L'ANNEXE I : DISPOSITION
PARTICULIERES AUX OUVRIERS**

Les classifications professionnelles des ouvriers seront déterminées ultérieurement par avenant à la présente Convention.

**ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES
AUX EMPLOYES**

Article Premier : Objet de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale, exercée au Sénégal relève de la branche professionnelle «Production et Distribution d'Energie Electrique».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «convention générale» se rapporte à la convention collective territoriale fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

Article 2 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 2 de la convention générale, est ainsi fixée :

- a) pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;

- b) pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1^{er} de l'article 43 de la Convention générale : six (6) mois ;
- travailleur visé au paragraphe 2e de l'article 43 de la Convention générale : deux (2) mois.

Les diverses périodes d'essai définies au paragraphe b) ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Article 3 : Préavis

La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la convention générale, est fixée à un (1) mois.

L'employé bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aurait droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale, d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis, et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Classifications professionnelles

Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies en annexe.

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la convention générale entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- a) pour l'employé de la 1^{ère} catégorie à la 4^{ème} catégorie incluse :
- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi ;
- b) Pour l'employé des 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} catégories :
- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi ;
 - quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu habituel d'emploi ;
 - six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale s'effectuera dans les conditions suivantes :

- avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire en application de l'article 48 du Code de Travail,
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;
- après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur, pendant

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

Article 7 : Classes de passage

Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

Bateau et train :

- Employé de la 1^{ère} à la 5^{ème} catégorie incluse : 3^{ème} classe ;
- Employé des 6^{ème} et 7^{ème} catégorie : 2^{ème} classe.

Avion : classe touriste

Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 8 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'employé, voyageant par toute autre voie que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages, jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes en sus de la franchise pour lui-même et sa (ou ses) femmes ;
- 100 kilogrammes en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

**ADDITIF A L'ANNEXE II : DISPOSITIONS
PARTICULIERES AUX EMPLOYES**

Les classifications professionnelles des employés seront déterminées ultérieurement par avenant à la présente Convention.

**ANNEXE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES
AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS
ET ASSIMILES**

Article Premier : Objet de la convention

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée au Sénégal, relève de la branche professionnelle «Production et Distribution d'Énergie électrique».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression «Convention générale» se rapporte à la Convention collective fédérale, fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

Article 2 : Champ d'application

On entend par agent de maîtrise l'agent chargé d'une façon permanente de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers ou d'employés dans l'exécution de travaux dont il assure la responsabilité à l'égard de l'employeur sans intervenir manuellement de façon courante.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par une formation pratique, et en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

Sont assimilés aux agents de maîtrise les techniciens et collaborateurs qui, sans exercer nécessairement

un commandement ou un contrôle, ont des fonctions exigeant des connaissances et comportant des responsabilités d'une importance comparable à celles des agents de maîtrise.

Article 3 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la convention générale, est ainsi fixée :

- a. pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois ;
- b. pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du Code du Travail : six (6) mois.

Les périodes d'essai, définies au § b) ci-dessus, sont renouvelables une seule fois.

Article 4 : Clause de non-concurrence

Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé, après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire, en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux (2) années, à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur, et ne pourra s'appliquer que dans un rayon de deux cents (200) kilomètres autour du lieu de travail.

Elle aura pour contrepartie une indemnité prévue au contrat qui sera versée mensuellement. Elle se perpétuera, même en cas de vente de l'affaire, ou de changement de raison sociale, tant que le délai de non-concurrence courra.

La cessation d'un seul versement libérera l'ex-collaborateur de la clause de non-concurrence.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

Article 5 : Préavis

La durée du préavis réciproque est d'un (1) mois, sauf disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1^{er}) du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit sauf, en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis, et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 6 : Classification professionnelle

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente Annexe.

Article 7 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 8 : Indemnisation de l'agent de maitrise, technicien et assimilés en cas de maladie

L'indemnisation de l'agent de maitrise, technicien et assimilés, conformément au principe posé à l'article

23 de la convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

- a) pendant la première année de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant trois (3) mois.
- b) de la deuxième à la cinquième année de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
 - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le 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.

Article 9 : Classes de passage

Les classes de passage de l'agent de maîtrise et de sa famille, pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- Bateau et train : 2^e classe
- Pour la catégorie supérieure d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 1^{re} classe.
- Avion : classe touristique ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 10 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'agent

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DE LA PRODUCTION
ET DE LA DISTRIBUTION DE L'ENERGIE ELECTRIQUE - 1959**

de maîtrise voyageant par tout autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilogrammes en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de la famille.

Au cas où il ne fournirait pas de mobilier, l'employeur assurera en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'agent de maîtrise et à sa famille.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 11 : Délégués du personnel

Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Si dans une entreprise, plus de dix agents de maîtrise, techniciens et assimilés, sont répartis dans divers établissements d'un même territoire, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

Article 12 : Classifications professionnelles

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies en annexe.

**ADDITIF A L'ANNEXE III : DISPOSITIONS
PARTICULIERES AUX AGENTS DE
MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES**

Les classifications professionnelles des agents de maîtrise, techniciens et assimilés seront déterminées ultérieurement par avenant à la présente Convention.

**ANNEXE IV : DISPOSITIONS PARTICULIERES
AUX INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES**

Il a été convenu que les conditions particulières d'emploi et la classification des ingénieurs, cadres et assimilés seraient déterminées ultérieurement.

**ANNEXE V : INSTITUTION D'UN RÉGIME
DE RETRAITES**

(Se référer au régime de l'IPRES actuellement en vigueur.)



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fixant les conditions des travailleurs du Cinéma (28 janvier 1960)



**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS
DES TRAVAILLEURS DU CINEMA
(28 JANVIER 1960)**

Entre

Le Syndicat des Travailleurs du Cinéma affiliés à l'Union générale des Travailleurs d'Afrique Noire (U.G.T.A.N.) ;

Le Syndicat des Travailleurs du Cinéma affiliés à l'Union locale des Travailleurs Sénégalais (U.L.T.S.).

d'une part,

Et les exploitants du Cinéma : Kassim NAHME, S.E.C.M.A, Christian Herbet, SOW Alioune Malick.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article Premier : Objet et champ d'application

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs signataires et les travailleurs du Cinéma, tels qu'ils sont définis par le Code du Travail d'Outre-Mer, sans distinction d'origine ni de statut, dans l'étendue du ressort de l'Inspection régionale du Travail et des Lois sociales du Sud-Sénégal (cercles de Kaolack, Tambacounda, Bakel et Kédougou).

Article 2 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants conclus ou appliqués auparavant dans le ressort de l'Inspection régionale du Travail et des Lois sociales du Sud-Sénégal en ce qui concerne les travailleurs désignés à l'article Premier.

Article 3 : Durée, dénonciation et révision de la convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment, en tout ou partie, par l'une ou l'autre des

parties contractantes moyennant un préavis de trois (3) mois.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation, totale ou partielle, devra accompagner la lettre recommandée de dénonciation d'un nouveau projet d'accord afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

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

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.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires, ni aux dispositions n'intéressant pas la dénonciation ni la révision.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à sa signature.

Article 5 : Délégués du personnel, droit syndical et liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer ou d'appartenir à des syndicats professionnels, en vertu du Titre II, de la loi du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-mer.

En aucun cas les décisions prises, notamment celles concernant l'embauche, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et des licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat.

Les employeurs signataires de la Convention ou leurs représentants, ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical tel qu'il est défini ci-dessus, les parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

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

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 6 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales strictement professionnelles et ne revêtant aucun caractère de polémique. Elles devront être communiquées au chef d'entreprise avant d'être affichées.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Article 7 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires des autorisations d'absence seront 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 la gêne dans le fonctionnement de l'entreprise.

Ces absences ne sont pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires, il appartiendra aux employeurs et aux organisations syndicales ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et de quelle limite (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs intéressés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions et de s'efforcer de réduire au maximum la gêne que leur absence provoquera dans le fonctionnement normal de l'entreprise.

Le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Il sera récupéré et ne pourra être déduit du congé annuel.

Les travailleurs appelés à siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception. Celui-ci ne pourra s'opposer à leur départ.

Article 8 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention, et occupant plus de dix (10) salariés, sont élus des délégués titulaires et suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les mesures spéciales prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des nouvelles élections.

Ces mesures de protection sont en outre maintenues en faveur des délégués élus dont il n'a pas été possible de renouveler le mandat avant l'expiration de leurs fonctions jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Aucune mutation à un échelon d'emploi inférieur ne peut affecter les délégués durant leur mandat sans leur consentement. Cette mesure de protection est étendue aux candidats dès le dépôt des candidatures ainsi que les délégués sortants jusqu'à la date des nouvelles élections.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut constituer une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les délégués du personnel ont droit à quinze (15) heures de travail par mois pour s'occuper des affaires relatives à leur mandat.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs revendications à leur chef direct.

Article 9 : Embauche et réembauche

L'employeur pourra faire procéder, avant l'engagement, à un examen médical du candidat. Les travailleurs sont engagés individuellement, soit verbalement, soit par écrit, conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

Les travailleurs congédiés par suite de compression ou de suppression d'emploi conservent pendant un (1) an la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux travailleurs qui quittent l'entreprise pour remplir un mandat syndical.

Article 10 : Période d'essai

La période d'essai doit être constatée par écrit. Sa durée est fixée à un (1) mois pendant laquelle les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

A la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en quatre (4) exemplaires et signé par les deux parties.

Il est spécifié l'emploi et le classement du travailleur. Un exemplaire est remis au travailleur et les deux (2) autres à l'Inspecteur du Travail.

Article 11 : Rupture du contrat

Toute rupture du contrat de travail par l'une des parties doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

Article 12 : Préavis

Chacune des parties aura droit à tout moment, de mettre fin à l'engagement en prévenant l'autre partie par lettre recommandée un (1) mois à l'avance.

L'inobservation du préavis pour l'une ou l'autre des parties entraînera, pour la partie qui ne l'observera pas, le paiement d'une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le licenciement pour faute grave dégage l'employeur de toute obligation du préavis et d'indemnité, hors celle du congé payé acquis au jour du licenciement.

Durant la période de préavis le travailleur aura droit à une permission de deux (2) jours par semaine pour chercher une nouvelle embauche. L'une de ces journées est choisie par l'employé.

Article 13 : Indemnité de licenciement

Hors le cas de faute grave, en cas de licenciement par l'employeur, le salarié à titre permanent aura droit, après une (1) année de présence consécutive dans la même entreprise, à une indemnité spéciale calculée comme indiqué ci-dessous, quels que soient son grade et son emploi.

Pour les cinq (5) premières années de présence consécutive dans la même entreprise, pour chaque année de présence, l'indemnité est égale à 20% du salaire mensuel moyen perçu dans les douze (12) mois qui ont précédé la date du licenciement.

Pour la période comprise entre la sixième (6^e) et la dixième (10^e) année incluse de présence consécutive dans la même entreprise, pour chaque année de présence, l'indemnité est égale à 25% du salaire mensuel moyen perçu dans les douze (12) derniers mois qui ont précédé la date du licenciement.

Pour la période s'étendant au-delà de la dixième (10^e) année de présence consécutive dans la même entreprise, pour chaque année de présence, l'indemnité est égale à 30% du salaire mensuel moyen perçu dans les douze (12) derniers mois qui ont précédé la date du licenciement.

Article 14 : Compression de personnel

En cas de compression de personnel, l'employeur informe les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre. L'ensemble des délégués examineront les mesures envisagées et présenteront à l'employeur leurs suggestions.

Les congédiements éventuels nécessités par la suppression d'emploi ou la diminution d'activité de l'entreprise s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

Article 15 : Durée du travail

La durée du travail est de quarante (40)⁷ heures par semaine réparties sur six (6) jours.

Article 16 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs du cinéma sont rémunérées dans les conditions fixées ci-dessous :

- Les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées dans la journée sont de :
 - ✓ 10% du salaire horaire lorsqu'elles se situent entre la 41^e heure inclusivement et la 48^e heure inclusivement ;
 - ✓ 35% du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48^e heure ;
 - ✓ 50% du salaire lorsqu'elles se situent entre 22 heures et 5 heures.
- Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :
 - ✓ 50% du salaire horaire pendant la journée ;
 - ✓ 100% du taux horaire pendant la nuit.

Article 17 : Classement du travailleur

Les différentes catégories dans lesquelles les travailleurs sont classés sont déterminées par les classifications professionnelles figurant à l'article 34 de la présente Convention collective.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est fixé dans les conditions prévues à l'article relatif aux conditions d'engagement.

Avant tout engagement ou toute promotion, l'employeur pourra soumettre le travailleur à un examen professionnel.

Article 18 : Commission de classement

Le travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe

correspond bien à la définition du poste de travail retenu comme base de classement.

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, et est examinée par le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, le différend est soumis à la Commission professionnelle de classement.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée de deux (2) représentants des employeurs et deux (2) représentants des travailleurs, statuera sur tout différend qui lui sera soumis concernant les contestations de classement d'emploi des travailleurs.

Elle aura à préciser et à fixer la catégorie dans laquelle l'emploi occupé par le travailleur est classé, et prendra une décision dans ce sens au cas où elle attribuerait un nouveau classement au travailleur. La décision doit préciser la date à laquelle celui-ci prendra effet.

La commission se réunira obligatoirement dans les trois (3) jours francs qui suivent la requête de l'une des parties, et se prononcera dans les cinq (5) jours qui suivent la date de la première réunion.

Le Président ne participe pas au vote mais exprime des avis qui figurent au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission. Elle doit toujours être motivée.

Lorsque l'une des parties n'accepte pas la décision, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 19 : Application du principe « A travail égal, salaire égal »

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, les salaires sont égaux pour tous les travailleurs de plus de dix-huit (18) ans, quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine et leur statut.

Les travailleurs sont payés au cachet, étant entendu que le cachet est calculé d'après les durées de travail suivantes :

⁷ NB : 40 h et non 48h comme indiqué dans la version initiale de la CC (voir art 16 : rémunération des HS à partir de la 41^e heure)

- Opérateurs de toute catégorie 3h 30
- Vérificateur – bobineur.....3h 30
- Contrôleur 2h 30
- Placeur.....2h 30
- Caissier 2h 30

Les heures qui pourraient être faites en plus seront rémunérées.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés par décision de la Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales intéressées.

Article 20 : Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs

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

Les salaires des jeunes travailleurs seront calculés en prenant pour base les salaires minima des travailleurs adultes occupant des emplois similaires sur lesquels seront appliqués les abattements suivants :

- 40 % de 14 à 15 ans ;
- 30 % de 15 à 16 ans ;
- 20 % de 16 à 17 ans ;
- 10 % de 17 à 18 ans.

Article 22 : Prime d'ancienneté

L'attribution de la prime d'ancienneté modifie les minima des salaires des travailleurs comme suit :

- 3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après trois (3) ans de présence ;
- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après cinq (5) ans de présence ;
- 1 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur par année de service de la cinquième (5e) à la quinzième (15e) année incluse.

Article 23 : Indemnité de déplacement

Pour les déplacements temporaires pour raisons de service, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement

en dehors de son lieu de résidence habituel, il sera alloué une indemnité s'élevant, par journée de déplacement, au tiers de sa solde.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque la nourriture et le logement sont fournis par l'employeur.

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 24 : Congés exceptionnels

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer pourront être accordées au travailleur sans retenue de salaire, dans la limite de dix (10) jours par année civile et sur présentation de pièces d'Etat civil ou justification probante dans les conditions suivantes :

- mariage d'un travailleur.....3 jours ;
- mariage d'un descendant, d'un frère, d'une sœur un (1) jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendantdeux (2) jours ;
- accouchement de la femme du travailleur...un (1) jour ;
- baptême d'un enfant un (1) jour.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Dans tous les cas, le travailleur devra en informer son employeur par écrit dans les vingt-quatre (24) heures suivant la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire.

Ce délai est porté à quarante-huit (48) h en cas d'absences pour décès.

Article 25: Maladies et accidents

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle ait atteint une durée supérieure à six (6) mois, dans les conditions prévues

à l'article 47 du Code du Travail. Jusqu'à six (6) mois inclusivement, elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif du travailleur la nouvelle embauche est informée du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat par le fait de maladie contractée en service et constatée par un médecin, le travailleur qui a plus de dix-huit (18) mois de service percevra les allocations suivantes :

- après dix-huit (18) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;
- après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.

Le travailleur est tenu de fournir un certificat médical dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le premier jour d'absence, ou de demander à l'entreprise l'envoi d'un médecin consultant.

Dans ce dernier cas, les frais seront à la charge de l'employeur.

Article 26 : Obligation militaire

Les travailleurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire seront, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

Article 27 : Clause de non concurrence

Le travailleur ne pourra exercer, même en dehors de son temps de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il lui est également interdit de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

Article 28 : Décès du travailleur

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

Si le travailleur compte, au jour du décès, un (1) an ou moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Article 29 : Congés payés

Les travailleurs bénéficieront du congé payé dans les conditions fixées par les articles 121, 122 et 124 du Code du Travail d'Outre-mer et par l'arrêté général n° 10844 IGTL A.O.F du 17 décembre 1956 déterminant le nouveau régime des congés annuels payés.

Les travailleurs désirant passer leur congé dans un territoire éloigné du lieu de leur travail en feront la demande à leur employeur pour être autorisés à bloquer sur deux (2) ans leur droit au congé qui sera pris à la fin de la seconde année.

Le congé ne peut être remplacé par l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Dans tous les cas de rupture du contrat, le salarié bénéficiera du règlement immédiat de ses congés payés *au prorata* du temps passé au service de l'employeur depuis la date de l'embauche ou à la fin du dernier congé, à la condition que cette date soit au moins antérieure d'un (1) mois à la date de rupture du contrat.

Article 30 : Organisation médicale, hospitalisation du travailleur malade

Les employeurs seront tenus de se conformer, en matière d'organisation médicale, aux prescriptions des articles 138 et 144 du Code du Travail d'Outre-mer et des arrêtés d'application en vigueur.

Ils s'engagent en outre à faire bénéficier les travailleurs des dispositions suivantes en sus des prescriptions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires.

Article 31 : Services médicaux et sanitaires

Les travailleurs hospitalisés sur prescriptions du médecin ou sous le contrôle d'un médecin d'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

- caution portée par l'employeur auprès des établissements hospitaliers du paiement des frais d'hospitalisation dans les limites des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier salaire et accessoires en espèces, éventuellement indemnité de préavis et de licenciement, indemnité de congé payé.
- Lorsque, agissant en sa qualité de caution, l'employeur aura payé les frais d'hospitalisation, remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues périodiques après la reprise du contrat ;
- les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisées par l'employeur auxquels il aurait pris part.

Article 32 : Allocations familiales

Le régime des allocations familiales dont bénéficie le travailleur régi par la présente Convention est celui établi par la législation en vigueur.

Article 33 : Voyages et transports

- De la 2^e à la 4^e catégorie : bateau ou train 3^e classe ;
- A la 5^e et à la 6^e catégorie : bateau ou train 2^e classe ; avion classe touriste.

Dans tous les cas où la classe prévue serait inexistante, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Lors du premier voyage du lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ainsi que dans les cas de mutation du lieu d'emploi à un autre lieu, l'employeur assurera au travailleur voyageant par tout autre voie que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes pour lui-même et sa ou ses femmes ;

- 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

Article 34 : Classifications professionnelles

Les emplois payés du cinéma sont classés comme suit :

2^e catégorie : placeur

3^e catégorie : aide-opérateur ayant plus de 2 ans et moins de 4 ans de métier.

- conducteur d'appareil simple n'assurant ni entretien ni dépannage ;
- contrôleur ;
- caissier ;
- vérificateur ;
- bobineur.

4^e catégorie : opérateur ordinaire

5^e catégorie : opérateur chef de cabine titulaire du Certificat d'Aptitude Professionnelle

6^e catégorie : réparateur de précision d'ensembles cinématographiques.

Les travailleurs qui n'exercent pas une spécialité particulière au Cinéma continueront à être régis par la convention collective propre à leur profession et rémunérés selon les taux fixés par ces conventions.

Fait à Kaolack, le 28 janvier 1960

➤ **Les employeurs**

MM SOW Alioune, Christian Herbet
CAMARA pour le S.E.C.M.A
GAYEZ Réda pour Kassim Nahmé

➤ **Les travailleurs****Pour l'UTS**

MM FALL Mapaté, DIAGNE Moussa

Pour l'UGTAN

Konaré Mamadou, FALL N'Diaga

➤ **L'Inspection du Travail**

Contrôleur du Travail
M. CISSE



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective des Industries Extractives et de la Prospection minière de la Fédération du Mali (14 avril 1960)



CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Entre les organisations syndicales ci-après :

d'une part :

- Le Syndicat des Mines de la Fédération du Mali, affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain ;

d'autre part :

- Les syndicats de la branche professionnelle « Industries extractives et Prospection Minière » affiliés à la Confédération Nationale des Syndicats du Mali (C.N.S.M.) ;
- Les syndicats de la branche professionnelle « Industries Extractives et Prospection Minière » affiliés à la C.N.T.C. ;

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application de la Convention

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées dans la Fédération du Mali, relèvent de l'industrie minière.

Les entreprises visées ci-dessus concernent les activités principales suivantes :

a) industrie minière :

- prospection et recherche minières ;
- prospection et recherche pétrolières ;
- mines à ciel ouvert ;
- mines souterraines.

b) organisations connexes nécessaires au fonctionnement de ces industries, à la préparation et à l'évacuation de leurs produits.

Dans tout établissement fonctionnant, dans la Fédération du Mali, dans le cadre normal des activités principales des entreprises indiquées ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective.

Des annexes à la Convention, formant complément de la présente convention, contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs ci-après :

- ouvriers ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, assimilés et cadres.

Au sens de la présente Convention, le terme « travailleur » est celui défini par l'article premier, alinéa 2 de la loi du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les Territoires d'Outre-mer.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Code du Travail » se rapporte à ladite loi.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants, en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

Article 5 : Durée - dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente⁸.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excèdera pas un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir, ni à la grève ni au lock-out, à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision de salaire ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus, relatives au préavis.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article premier, peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion,

⁸ Ministre fédéral de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale du Mali.

par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail, est reconnu sur le plan fédéral à l'organisation adhérent après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan fédéral, elle ne pourra ni dénoncer la Convention, ni en demander la révision, même partielle; elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des « mines » au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

TITRE II : EXERCICE DE DROIT SYNDICAL

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales.
- à ne tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

de l'origine sociale ou raciale de travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;

- à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

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

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral dans un esprit de parfaite réciprocité.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux (2) parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux, une solution équitable ; cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée. Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce préavis, d'une semaine, pourra être ramené à trois (3) jours.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à des commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Conseil supérieur du Travail et de la Sécurité sociale, Commissions consultatives nationales du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité fédéraux et nationaux) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après réception.

Article 9 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

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

Article 10 : Embauchage et Réembauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre au service de la main- d'œuvre.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve, pendant un (1) an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année mais son embauchage peut être subordonné à un stage probatoire de huit (8) jours.

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

En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Les dispositions ci-dessus, concernant la priorité d'embauchage, sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical.

La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Article 11 : Période d'essai

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

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

Article 12 : Engagement définitif

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante-huit heures (48) qui suivent, un double de la « déclaration de mouvement du travailleur » prévue par l'arrêté général n° 5488 du 13 Juillet 1955.

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 au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur, s'il en accepte les conditions.

Article 13 : Modifications des clauses du contrat de travail

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.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, comportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis, dans la limite maximum d'un (1) mois.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant un (1) an une priorité pour le réoccuper.

Article 14 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 15 : Changement d'emploi mutation provisoire dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 33 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six (6) mois.

Article 16 : Changement d'emploi – intérim d'un emploi supérieur

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue dans les annexes pour les ouvriers, employés, cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, sauf dans les cas de maladie, accident, survenant au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après la durée prévue au paragraphe 2 du présent article, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Article 17 : Mutations des femmes en état de grossesse

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conserveront le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou dans une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement.

Article 19 : Discipline

Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel sont les suivantes :

- 1° l'avertissement écrit et réprimande ;
- 2° la mise à pied de un (1) ou trois (3) jours ;
- 3° la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- 4° le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied de un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même, à l'expiration d'un délai d'un (1) an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande, d'un délégué, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et l'ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

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

Article 20 : Clause de non-concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

La violation du secret professionnel peut entraîner la résiliation du contrat.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui), n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les trois (3) jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé.

Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels

I. Suspension de contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et accidents non professionnels ne

constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être informé en présence d'un délégué du caractère provisoire de son emploi.

II. Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas 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 soixante-douze (72) heures 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 six (6) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans les diverses annexes à la présente Convention.

Article 24 : Accident du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

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

Durant la période prévue dans les annexes à la présente Convention, pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, défalcation faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Modalités

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

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

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, chaque jour pendant deux (2) heures, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord, ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

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

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

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit (8) jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance du départ de l'intéressé.

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, prévu à l'article 22 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie, ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un (1) an de service, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

1°) cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois, si le délai de préavis dépasse cette durée ;

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

2°) cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

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

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier conserve, pendant un délai d'un (1) an, un droit de priorité de réembauchage.

Article 29 : Licenciement collectif

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements collectifs, en fonction des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un (1) an pour le salarié marié et d'un (1) an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des allocations familiales.

Il consulte, à ce sujet, les délégués du personnel.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente Convention.

Article 30 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle

que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 30% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

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

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

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement, variant en fonction de l'âge de la retraite, de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	De 1 à 15 ans	+ plus de 15 ans et jusqu'à 20 ans	+ de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65%	70%	75%	80%
51 ans	57.5%	62.5%	67.5%	72.5%
52 ans	50%	55%	60%	65%
53 ans	42.5%	47.5%	52.5%	57.5%
54 ans	37.5%	42.5%	47.5%	52.5%
55 ans	30%	35%	40%	45%

Article 31 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de fin de carrière, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Cependant, si au jour du décès la femme du travailleur n'a pas atteint l'âge requis pour bénéficier de l'allocation de retraite, l'indemnité allouée aux ayants droit sera un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants-droit du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Article 31 Bis : Certificat de travail

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il est remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE

Article 32 : Apprentissage

L'apprentissage fera l'objet d'un additif à la présente Convention.

TITRE IV : SALAIRE

Article 33 : Dispositions générales

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

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée, ou au mois.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 34 : Rémunération du travail au rendement, à la pièce, à la chaîne

La rémunération du travail au rendement est établie sur la base du salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré.

Les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

Les normes de rendement seront fixées par accord d'établissement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes les indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail, de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 35 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la

justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Article 36 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés dans chaque Etat-membre de la Fédération par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les commissions mixtes, appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales nationales adhérentes, reconnues comme représentatives sur le plan national au sens de l'article 73, 4^{ème} paragraphe du Code du Travail.

Article 37 : Commission de classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de Classement.

Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre à titre consultatif un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente Convention.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

du ressort, qui provoque la réunion de la Commission en convoquant les membres, les parties, et si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la Commission, ou son suppléant, ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut, néanmoins, décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisante, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, s'il en est d'accord, un essai professionnel.

Elle choisit, alors, l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la Commission. Le Président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président.

Article 38 : Application du principe « à travail égal, salaire égal »

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

Considérés comme non adultes, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- De 14 à 15 ans 50% ;
- De 15 à 16 ans 60% ;
- De 16 à 17 ans 80% ;
- De 17 à 18 ans 90%.

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires d'un Certificat d'Aptitude professionnelle (C.A.P.) et débutant dans la profession ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle rapide.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 39 : Salaire des travailleurs physiquement diminués.

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou infirmité quelconque, médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure de plus de 10% du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Article 40 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, fixée comme il suit :

- 10% de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100% de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus devront se faire, compte tenu des dispositions réglementaires qui, dans chaque Etat, fixent par branche d'activité, les modalités d'application de la durée de travail et prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur une réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçue antérieurement.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

L'application des dispositions relatives aux décomptes et aux majorations d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux travailleurs des équipes de prospection dont le mode de rémunération est fixé dans les annexes.

Article 41 : Service en poste à fonctionnement continu

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris, éventuellement, les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « quart », par roulement de jour et de nuit, dimanche et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

Le repos hebdomadaire légal obligatoire est accordé lorsque le travailleur aura effectué dans la semaine sept (7) quarts de six (6) heures de travail consécutif. Toutefois lorsque le lieu d'emploi se trouve trop éloigné du lieu de résidence du travailleur et que les travailleurs feront l'objet d'un transport massif dans une région relativement déserte ou isolée, pour effectuer des recherches, le repos hebdomadaire de travailleurs affectés à une équipe de prospection pourra être groupé à la fin de la mission ou, sur la demande expresse des travailleurs, au retour dans leurs lieux de résidence habituelle.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire le travailleur de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine sept (7) « quarts » de six (6) heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50% de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de « quart » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans sa semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Article 42 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant est égal à deux (2) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une (1) heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de neuf (9) heures dans la journée.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Article 43 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi.
- toutefois est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un (1) mois ;
- absences pour congés ou, dans la limite de dix (10) jours par an ;
- permissions exceptionnelles prévues à l'article 56 de la présente Convention ;
- absences pour maladies dans la limite de six (6) mois ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 47 du Code du Travail ;

- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage en est fixé à :

- 3 % après trois (3) années d'ancienneté ;
- 5 % après cinq (5) années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 44 : Indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1er du Code du Travail

L'indemnité prévue à l'article 94, premier alinéa du Code du travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95-3° de ce même Code, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Le montant est égal aux 4/10^e du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnité(s) inhérentes à la nature du travail ;

- 1) est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 Juin 1955 (ex-AOF, A.O.F. ex AEF, Togo- Cameroun-Côte Française des Somalis) et déplacé, du fait d'un employeur, pour exécuter un contrat de travail, sur le territoire de la Fédération du Mali aux conditions conjuguées suivantes :
 - a. que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat ;
 - b. qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur il justifie auprès de ce dernier, de sa qualité de travailleur déplacé ;
 - c. que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de cinq cent (500) kilomètres au moins du lieu de son emploi.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Le montant de son indemnité est constitué par autant de fois 5% du salaire de base de l'intéressé que la distance, à vol d'oiseau, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu d'emploi, comprend de fois cinq cent (500) kilomètres.

Ce montant ne peut, toutefois, dépasser 20% du salaire de base de l'intéressé ;

- 2) les dispositions prévues au deuxième paragraphe du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs des équipes de prospection dont le mode de rémunération en matière de déplacement est fixé dans les annexes.

TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 45 : Durée de travail - récupération – heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 46 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 47 : Jours fériés, chômés et payés

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

Chaque année, cinq (5) jours fériés en plus du 1^{er} mai sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de quatre (4) d'entre eux, à raison d'un (1) par trimestre, est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les

délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des jours fériés, chômés (autres que le 1^{er} mai) les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à un (1) mois ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les jours fériés, chômés, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il a travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 40 de la présente Convention.

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourraient être reconsidérées à la demande d'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

Article 48 : Travail des femmes

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Il est recommandé aux chefs d'établissements de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 49 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Article 50 : Durée et organisation du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 44, 2^{ème} paragraphe de la présente Convention sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail bénéficieront d'un (1) jour de congé supplémentaire par an.

Pour les travailleurs bénéficiaires d'un congé annuel, la période des congés peut être fixée par des avenants nationaux à la présente Convention collective.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette durée étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois. Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un (1) an au maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de départ. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires obligatoires ni, dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 56 ci-après.

Article 51 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle demeure acquise en la monnaie du territoire où le contrat a été exécuté. Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Article 52 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, doit être accordée en place du congé.

Article 53 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont celles fixées par les articles 125 et 132 inclus du Code du Travail.

Les conditions d'application des dispositions de l'article 127 du Code du Travail (classe de passage, poids des bagages, voyage des familles) sont fixées dans les annexes à la présente Convention.

Article 54 : Application de l'article 130 du Code du Travail

Conformément à l'article 130 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou de la cessation du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux (2) ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois, tenu de mentionner, dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat, et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée de ceux-ci.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport. Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage dans la limite des droits en la matière acquis chez eux par le travailleur.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait *au prorata* du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

Article 55 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsque le travailleur, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1^{er} du Code du Travail, aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur, qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant, lui-même, un cautionnement pour l'intéressé et, éventuellement, pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise et l'utilisation du ou des titres de transport ;
- par le versement au Trésor public du montant du cautionnement, au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor sauf dans le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

Article 56 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix (10) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente :

- mariage du travailleur 2 jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe 2 jours

- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour
- décès d'un beau père ou d'une belle-mère....1 jour
- naissance d'un enfant 1 jour
- baptême d'un enfant 1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'évènement doit être présenté à l'employeur dans les plus brefs délais et, au plus tard, huit (8) jours après l'évènement.

Si l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 57 : Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé, occasionnellement, à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les annexes.

Le travailleur, déplacé temporairement, conserve d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de six (6) mois, le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux (2) mois ou tous les trois (3) mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

d'emploi est inférieure ou supérieure à trois cents (300) kilomètres, a une durée nette maximum de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place deux (2) semaines au moins avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par le déplacement, soit par un congé de détente, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Les dispositions relatives aux congés de détente pour les équipes de prospection sont fixées dans les annexes.

Article 58 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se les procurer par ses propres moyens.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel où peut assurer lui-même son logement, il doit indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger. Toutefois, le travailleur est obligé d'occuper le logement de fonction qui lui est fourni par l'employeur lorsque ce logement permet d'assurer la bonne marche du service et la sécurité.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur. La contre-valeur

minimum de ces avantages à prendre en considération pour le calcul des allocations de congé est égale au montant de la valeur maximum de la retenue, fixée en la matière par la Commission mixte nationale prévue à l'article 36 de la présente Convention.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la Commission mixte nationale prévue à l'article 36 de la présente Convention, lorsque le logement fourni répond aux normes minima fixées par ladite commission. Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier, en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 59 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les détails ci-après :

- a. en cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;
- b. en cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c. en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis, à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée, dans la limite d'un (1) mois.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

Article 60 : Dispositions générales

Les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 61 : Organisation médicale et sanitaire

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 Janvier 1955, sont classées en troisième (3^{ème}), quatrième (4^{ème}) ou cinquième (5^{ème}) catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Article 62 : Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescriptions ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

a. caution portée ou cautionnement versé par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation, éventuellement indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

b. allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans la première (1^{ère}), deuxième (2^{ème}) et troisième (3^{ème}) catégories

des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés,

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la quatrième (4^{ème}) catégorie des ouvriers, par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur auxquels il aurait participé.

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 63

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé six (6) mois d'ancienneté.

Article 64

La fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui qui l'exerce une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

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

Article 65

Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article 167 du Code du Travail aient été observées.

Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire, en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

Article 66

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celles du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer.

Ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aurait été procédé à de nouvelles élections.

Article 67

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de sa visite à la direction de son

établissement, soit à l'occasion des visites de l'Inspection du Travail et des Lois sociales.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, le délégué du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

TITRE VIII : COMMISSIONS D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 68 : Commission fédérale d'Interprétation et de Conciliation

Il est institué une Commission paritaire fédérale d'Interprétation et de Conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou des 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.

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires,
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative⁹.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

⁹ Ministre fédéral de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

Article 69 : Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Lorsqu'un litige, relatif à l'interprétation et à l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs, naît sur le plan national, le différend sera porté devant la Commission paritaire fédérale prévue à l'article 67 après étude par une Commission nationale de Conciliation, composée de la même façon que la Commission Fédérale et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans ce cas, un rapport est adressé par le Président aux parties signataires et à l'autorité administrative prévue à l'article 67.

Ce rapport indique la solution au différend préconisée localement, ou, en cas de désaccord persistant, les positions des parties en présence.

TITRE IX : RETRAITES

Article 70 : Retraites

Il est institué un régime de retraites au profit des travailleurs couverts par la présente convention.

Ce régime de retraite est celui qui a fait l'objet des accords du 27 Mars 1958 créant une Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (I.P.R.A.O.) et édictant un règlement pour ledit régime.

L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une publication au *Journal officiel* de l'Afrique Occidentale Française (numéro spécial n° 2948 du 29 avril 1958).

ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

SECTION PREMIERE

Article Premier : Objet et champ d'application de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la Convention collective fédérale, réglant les rapports

de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur le territoire de la Fédération du Mali, relève de la branche professionnelle « Industries extractives et Prospection minière ».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la convention collective fédérale fixant les clauses générales visées ci-dessus.

Article 2 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

a) pour les ouvriers embauchés sur place :

- ouvrier rémunéré à l'heure ou à la journée : une (1) semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise,
- ouvrier rémunéré au mois : un (1) mois,

b) pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1^{er} du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1^{er} de l'article 44 de la convention générale : six (6) mois,
- travailleur visé au paragraphe 2^e de l'article 44 de la Convention générale : deux (2) mois.

Les diverses périodes d'essai définies au paragraphe b ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Article 3 : Préavis

La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la Convention générale, est fixée comme suit :

- ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six (6) jours ouvrables ;
- ouvrier classé dans les deuxième, troisième, quatrième et cinquième catégories : huit (8) jours ouvrables ;
- après cinq (5) ans : quinze (15) jours ouvrables ;
- ouvrier classé dans les sixième et septième catégories : quinze (15) jours ouvrables ;
- après cinq (5) ans : un (1) mois ;
- ouvrier classé dans les sixième et septième catégories : quinze (15) jours ouvrables ;
- après cinq (5) ans : un (1) mois.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

La durée du préavis est uniformément fixée à un (1) mois pour l'ouvrier rémunéré au mois et pour l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.

Dans le cas où l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 44 du Code du travail serait licencié pendant son congé, il aurait droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Classification professionnelle

Les ouvriers sont classés, en fonction de leur emploi, dont les catégories professionnelles figurent dans l'additif à la présente annexe.

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 57 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) pour l'ouvrier de la première à la quatrième catégorie incluse :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) pour l'ouvrier des cinquième, sixième et septième catégories :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;

- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au personnel de prospection pour lequel les dispositions particulières sont prévues à la section II de la présente annexe.

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'ouvrier malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis,
- demi-salaire pendant trois (3) mois.

b) de la deuxième à la cinquième année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis,
- demi-salaire pendant quatre (4) mois.

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis,
- demi-salaire pendant quatre (4) mois.
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année,

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Article 7 : Classe de passage

Les déplacements de l'ouvrier et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- bateau et train :
 - ✓ ouvrier de la première à la cinquième catégorie incluse : 3^{ème} classe ;
 - ✓ ouvrier des sixième et septième catégories : 2^{ème} classe.
- avion : classe touriste.
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Dans tous les cas où la classe prévue serait inexistante, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Article 8 : Transport de bagages

Pour le transport des bagages de l'ouvrier et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle, au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'ouvrier, voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'ouvrier voyageant en avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'ouvrier et à sa famille.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par

une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 9 : Majorations diverses

Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux exceptionnellement salissants ;
- travaux dangereux et insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage) ;
- travaux exceptionnellement pénibles exécutés occasionnellement.

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par des accords d'établissement.

Article 10 : Application de la classification professionnelle

La classification professionnelle prévue à la présente annexe (additif) ne sera appliquée que lorsque seront intervenus des accords territoriaux fixant les salaires de base des diverses catégories qu'elle comporte.

Article 11 : Dispositions transitoires

Les travailleurs classés dans les catégories, des anciennes conventions collectives seront reclassés, par chaque établissement, dans les catégories définies à la présente annexe (additif) compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories qui sera établie par un avenant territorial à la présente Convention.

Le travailleur dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure à

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

celle qui lui est attribuée dans la présente annexe sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce surclassement.

**SECTION II : DISPOSITIONS
PARTICULIERES AU PERSONNEL DE
PROSPECTION**

Article 12 : Définitions

On entend par « personnel de prospection », les ouvriers affectés d'une façon temporaire ou permanente à des missions itinérantes de prospection en brousse ou à des travaux de recherche et d'exploration sur les chantiers dont l'installation n'a pas un caractère permanent.

N'est pas considéré comme appartenant au personnel de prospection l'ouvrier non spécialisé recruté sur place. Cette main-d'œuvre de complément ne suit pas la mission ou le chantier dans leurs déplacements.

On entend par « centre de rattachement », la base administrative dont dépend le personnel de prospection et à laquelle il est normalement affecté par une disposition expresse soit du contrat individuel de travail, soit de la décision écrite portant affectation à une nouvelle mission ou à un nouvel emploi.

Le centre de rattachement pourra ultérieurement être modifié en fonction des nécessités inhérentes au déroulement du programme de travail de la mission d'affectation. Le personnel de prospection devra, en pareil cas, être informé de ces changements.

Article 13 : Affectation à une équipe de prospection

Lorsqu'un ouvrier est engagé pour travailler dans une équipe de prospection, répondant à la définition objet de l'article 12, alinéa 1^{er}, ci-dessus, l'employeur doit l'en informer explicitement et préciser la zone géographique où il pourrait être appelé, de ce fait, à exercer son emploi.

Dans le cas où un contrat écrit est exigé par la réglementation en vigueur, cette précision doit y être mentionnée expressément.

Dans le cas où un ouvrier serait appelé, postérieurement à son engagement, à exercer un emploi dans une équipe de prospection, cette nouvelle affectation devrait lui être notifiée par écrit et conformément aux dispositions prévues à l'article 18 de la Convention générale.

Article 14 : Indemnité de prospection

Les ouvriers des équipes de prospection ne pourront se prévaloir, de l'indemnité prévue à l'article 44, alinéa 2 et suivants, de la Convention générale, ni de l'indemnité de déplacement prévue à l'article 5 de la présente annexe. Par contre, il leur sera alloué en compensation des sujétions inhérentes aux conditions particulières d'exercice de leur emploi, une indemnité de prospection dont le taux journalier est fixé de la façon suivante :

- a) pour l'ouvrier de la première (1^{ère}) à la cinquième (5^e) catégorie incluse : cinq (5) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti au lieu d'embauche ;
- b) pour l'ouvrier des sixième (6^e) et septième (7^e) catégories : trois (3) fois le taux horaire de base de sa catégorie au lieu d'embauche.

Cette indemnité journalière sera perçue, pour chaque jour calendaire, pendant toute la durée de la mission.

Le droit à la perception de cette indemnité cessera lorsque les travailleurs auront rejoint le «centre de rattachement» auquel ils sont normalement affectés.

Article 15 : Salaire du personnel de prospection en mission

Les horaires de travail du personnel de prospection – hormis les travailleurs qui effectuent leur service par postes – étant incontrôlables, les ouvriers affectés aux équipes de prospection percevront, pendant toute la durée de la mission, un salaire décompté forfaitairement sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de quarante-huit (48) heures.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Le droit à cette rémunération forfaitaire cessera lorsque les travailleurs auront repris leur activité au « centre de rattachement » auquel ils sont normalement affectés.

Article 16 : Congé de détente

En fin de mission, et, au plus tard, au retour à son centre de rattachement, l'ouvrier pourra bénéficier, sur sa demande, d'un congé de détente dont la durée ne pourra excéder, en jours ouvrables, le nombre de jours qui auraient dû être normalement chômés en vertu de la loi ou des usages locaux, mais n'ont pu l'être en raison des conditions particulières de travail du personnel de prospection.

Pendant les congés de détente qui, pour le calcul de l'ancienneté et du congé normal, seront assimilés à des périodes de travail, l'ouvrier recevra une rémunération calculée sur les bases prévues au premier paragraphe de l'article 15, ci-dessus.

ADDITIF A L'ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

Classification des ouvriers

La hiérarchie professionnelle des « ouvriers » travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er} de la Convention comprend les catégories et échelons ci-après :

1^{ère} catégorie : manœuvre ordinaire

Travailleurs à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications, tels que nettoyage, charroi, manutention, etc. et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.

2^{ème} catégorie : manœuvre de force et manœuvre spécialisé participant à la production

Manœuvre de force exécutant de gros travaux, manœuvre exécutant seul ou en compagnie d'ouvriers des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications ; travailleur servant des aide-ouvriers et ouvriers, tels que :

- Trieur ;
- Cantonnier ;
- Aiguilleur ;
- Garde-barrière ;
- Gardien permanent ;
- Déplaceur de câbles électriques de draglines et de pelles mécaniques ;
- Teneur de marteaux ou brise béton ;
- Dégageur de pierres ;
- Dégageur de falaises à ciel ouvert, après minage ;
- Abatteur de pierres à ciel ouvert ;
- Manœuvre à l'échantillonnage chargé exclusivement de la prise des échantillons sur le tamis vibrant d'un appareil de forage pour les transporter au laboratoire ;
- Aide-poseur de voies ;
- Manœuvre à la chaufferie ;
- Matelot : chargé de la propreté des engins, emploi des appareils rudimentaires d'armement ;
- Manœuvre de plancher exécutant tous les travaux de manutention et de nettoyage du chantier ainsi que les travaux ne nécessitant que l'utilisation de l'outillage à main courante ;
- Manœuvre de magasin chantier assurant la distribution du matériel sous les ordres d'un aide-magasinier.

3^{ème} catégorie : ouvrier spécialisé : 1^{er} échelon – OS 1

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou la pratique du métier, ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers professionnels, tels que :

- Aide-boutefeu ;
- Perforateur ;
- Poseur de voies de moins de 35 kilomètres ;
- Soudeur débutant dans le métier (moins d'un (1) an) ;
- Conducteur d'appareils simples n'assurant ni dépannage, ni entretien ;
- Graisseur ;
- Abatteur de pierre en galerie ;

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

- Aide-accrocheur ou homme de clés : ouvrier chargé des manœuvres des matériels tubulaires sur le plancher et éventuellement à la plateforme d'accrochage : capable en outre d'effectuer les manœuvres de clés spéciales principales à action mécanique. Participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Ouvrier capable d'exécuter des trous à la tarière et à la soudeuse à main, participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Aide-ouvrier SOS, chargé des manutentions et des manipulations des matériels du service des opérations spéciales, participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Aide-mécanicien sondeur : ouvrier placé sous les ordres d'un chef de poste ou accessoirement d'un mécanicien, effectuant des travaux d'entretien courant, pouvant également être appelé à remplacer un homme de clés en cas de défaillance d'un membre d'une équipe, participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Chef de manœuvres assurant la surveillance d'une équipe de manœuvres composée de cinq à douze travailleurs.

4^{ème} catégorie : ouvrier spécialisé 2^e échelon – OS 2

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées, tels que :

- Mineur artificier,
- Boiseur,
- Poseur de voies de plus de trente-cinq (35) kilomètres,
- Mécanicien n'ayant ni c. A. P. Ni des connaissances équivalentes,
- Menuisier n'ayant ni c. A. P. Ni des connaissances équivalentes,
- Conducteur d'engins mobiles de chantiers tels que grue, pelleuse, etc. N'assurant que la conduite sans dépannage ni entretien,

- Conducteur de moteur fixe assurant la conduite et l'entretien courant,
- Chaudronnier débutant dans le métier (moins d'un (1) an),
- Puisatier de travaux de recherches, capable d'exécuter, sans surveillance continue, un puits et de classer les échantillons de terrains dans l'ordre de leur extraction,
- Chauffeur de machine à vapeur : agent chargé, sous la surveillance du mécanicien, de l'approvisionnement de la machine, de l'alimentation de la chaudière, de la conduite du feu et de la surveillance des appareils de sécurité,
- Conducteur de vedette assurant l'entretien courant du ou des moteurs,
- Aide-conducteur de four sécheur ou calcinateur, qui surveille une partie de l'installation,
- Surveillant d'un ensemble d'appareils simples de même type, n'assurant ni dépannage ni entretien,
- Ouvrier SOS répondant à la définition de l'aide-ouvrier SOS ; capable en outre, sous les ordres d'un aide-opérateur, de procéder à l'assemblage, au démontage et au nettoyage des différentes pièces utilisées par le service des opérations spéciales, participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Ouvrier-sondeur : placé sous les ordres d'un chef de poste, capable de conduire une sondeuse mécanique travaillant à faible profondeur (25 mètres maximum en reconnaissance complémentaire et avec une machine de capacité maximum de 100 mètres de reconnaissance primaire), participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Accrocheur : ouvrier sondeur faisant partie d'une équipe de sonde sous les ordres d'un maître-sondeur ou d'un chef de poste, responsable de la surveillance des pompes d'une installation de forage, effectuée à la plate-forme d'accrochage les manœuvres de matériel tubulaire. Participe aux travaux de

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

montage et de démontage des installations de chantier.

5^{ème} catégorie : ouvrier professionnel 1^{er} échelon – OP1

- Ouvrier exécutant des travaux qualifiés, possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par C.A.P. ou l'essai professionnel d'usage.
- Sont à ranger dans cette catégorie : les travailleurs titulaires d'un C.A.P. et débutant dans le métier ; pour ces derniers et par exception à la règle posée à l'article 2 de l'annexe « ouvriers » une période d'essai de deux (2) mois et demi pourra être imposée par l'employeur :
- Conducteur débutant de four sécheur ou calcinateur (moins d'un (1) an),
- Boutefeu n'ayant pas la responsabilité des stocks d'explosifs et artifices,
- Conducteur d'engins mobiles de chantier assurant la conduite et l'entretien, mais non le dépannage,
- Conducteur de locotracteur,
- Surveillant d'un ensemble d'appareils simples, contrôlant le fonctionnement mais n'assurant ni dépannage ni entretien,
- Ouvrier d'abattage, capable de conduire un abattage en galerie ou en taille au piqueur ou à l'explosif,
- patron de remorqueur ayant une pratique jugée suffisante, non breveté,
- Mécanicien d'entretien : ouvrier capable de démonter un organe mécanique et de remplacer les pièces usées par des pièces neuves ne nécessitant aucun ajustage,
- Ajusteur : ouvrier capable de travailler les métaux, au moyen d'outils à main (burin, marteau, lime, grattoir) pour leur donner des formes définies par des plans et particulièrement pour réaliser des pièces s'emboîtant les unes dans les autres avec un jeu très faible,
- Forgeron : ouvrier capable d'exécuter des pièces de forge à la main ou à la machine suivant dessin ou pièce-type,

- Chaudronnier : ouvrier capable de former à chaud ou à froid des tôles d'acier, capable de détuber et de retuber des chaudières de tous types,
- Tourneur : ouvrier exécutant au moyen d'un tour des pièces métalliques d'après plans avec des tolérances fixées,
- Electricien exécutant tous travaux de pose de canalisation, d'appareils courants et dépannages courants,
- Accrocheur expérimenté : ouvrier sondeur répondant à la définition de l'accrocheur classé en 4^{ème} catégorie, capable en outre d'assurer la responsabilité de la surveillance relative à l'entretien et à la bonne marche du quartier « boues », participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Mécanicien d'un service « opérations spéciales » : ouvrier qualifié placé sous les ordres d'un aide-opérateur SOS, assurant l'entretien et le réglage des matériels utilisés par le service « opérations spéciales » suivant les directives qui lui sont données par l'aide-opérateur, participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Ouvrier sondeur, placé sous les ordres d'un chef de poste, capable de conduire une sondeuse mécanique légère de capacité inférieure à 500 mètres, participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Conducteur débutant (un an) de dragline d'une puissance nominale inférieure à 300 KW ou 400 CV,
- Chauffeur de machine à vapeur : agent chargé, sous la surveillance du mécanicien, de l'approvisionnement de la machine, de l'alimentation de la chaudière, de la conduite du feu et de la surveillance des appareils de sécurité, il assure en outre les réparations courantes,
- Mécanicien-sondeur 1^{er} échelon : mécanicien d'entretien placé sous les ordres d'un chef de poste, effectuant outre les travaux d'entretien courant les vérifications sur treuils et transmissions, capable de souder

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

éventuellement, peut être appelé à remplacer un homme de clés en cas de défaillance d'un membre d'une équipe. Participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier.

6^{ème} catégorie : ouvrier professionnel 2^{ème} échelon - OP2

- Ouvrier exécutant des travaux qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie :
- Boutefeu ayant la responsabilité des stocks d'explosifs et artifices suivant la réglementation minière en vigueur,
- Conducteur confirmé de four sécheur ou calcinateur,
- Conducteur d'engins mobiles de chantier assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,
- Chef d'équipe poseur de voies,
- Conducteur de locomotive de moins de vingt (20) tonnes,
- Ouvrier sondeur placé sous les ordres d'un chef de poste, capable de conduire une sondeuse mécanique de capacité inférieure à 2.500 mètres. Participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
- Mineur qualifié capable d'exécuter seul tous les travaux miniers,
- Conducteur confirmé de dragline d'une puissance nominale inférieure à 300 KW ou 400 CV,
- Conducteur débutant (un (1) an) de dragline d'une puissance nominale supérieure à 300 KW ou 400 CV,
- Mécanicien-sondeur 2^{ème} échelon : ouvrier expérimenté placé sous les ordres d'un chef de poste, effectuant, outre les travaux d'entretien courant, les vérifications sur l'ensemble des appareils de la sonde capable d'effectuer seul les dépannages et réparations courantes sur treuils et transmissions, capable de sonder éventuellement. Peut être appelé à remplacer un homme de clés en cas de

défaillance d'un membre d'une équipe, participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier.

7^{ème} catégorie

- ouvrier exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle et nécessitant de l'initiative, tels que :
 - ✓ Ouvrier sondeur : placé sous les ordres d'un chef de poste, capable de conduire une sondeuse mécanique de capacité supérieure à 2.500 mètres. Participe aux travaux de montage et de démontage des installations de chantier,
 - ✓ Conducteur de locomotive de plus de vingt (20) tonnes,
 - ✓ Conducteur confirmé de dragline d'une puissance nominale supérieure à 300 KW ou 400 CV.¹⁰
 - ✓

ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

SECTION PREMIERE

Article Premier : Objet et champ d'application de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective fédérale réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur le territoire de la Fédération du Mali, relève de la branche professionnelle « industries extractives et prospection minière ».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fédérale, fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

¹⁰ REMARQUE : Les emplois ne figurant pas dans la présente classification seront classés par référence aux catégories retenues dans les conventions appropriées.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Article 2 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;
- b) Pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1^{er} du Code du Travail :

- 1. travailleur visé au paragraphe 1^{er} de l'article 44 de la Convention générale : six (6) mois ;
- 2. travailleur visé au paragraphe 2^{ème} de l'article 44 de la Convention générale : deux (2) mois.

Les diverses périodes d'essai définies au paragraphe b) ci-dessus sont renouvelables une seule (1) fois.

Article 3 : Préavis

La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la Convention générale, est fixée à un (1) mois.

L'employé bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aurait droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale, d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis, et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Classifications professionnelles

Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles figurant dans l'additif à la présente annexe.

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 57 de la Convention entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- a) pour l'employé de la première catégorie à la quatrième catégorie incluse :
 - trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel

d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;

- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi ;
- b) pour l'employé des cinquième, sixième et septième catégories :
 - deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi ;
 - quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu habituel d'emploi ;
 - six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au personnel de prospection pour lequel des dispositions particulières sont prévues à la section II de la présente annexe.

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale s'effectuera dans les conditions suivantes :

- avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire en application de l'article 48 du Code de Travail ;
- après (12) mois de service : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

- après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur, pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : Classes de passage

Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

a) bateau et train : employé de la première à la cinquième catégorie incluse : 3^{ème} classe ;

b) avion : classe tourisme ;

c) autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Au cas où la classe prévue serait inexistante, l'employé voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Article 8 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'employé, voyageant par toute autre voie que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages, jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise pour lui-même et sa ou ses femmes ;

- 100 kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'employé et à sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux aux choix de l'employeur.

Article 9 : Application de la classification professionnelle

La classification professionnelle prévue à la présente annexe (additif) ne sera appliquée que lorsque seront intervenus des accords nationaux fixant les salaires de base des diverses catégories qu'elle comporte.

Article 10 : Dispositions transitoires pour le classement des employés

Les employés classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés par chaque établissement dans les catégories définies à la présente annexe, compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories, qui sera établie par un avenant national à la présente Convention.

Le travailleur, dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure à celle qui lui est attribuée dans la présente annexe sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement conservera le bénéfice de ce surclassement.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

**SECTION II : DISPOSITIONS
PARTICULIERES AU PERSONNEL DE
PROSPECTION**

Article 11 : Définitions

On entend par « personnel de prospection » les employés affectés d'une façon temporaire ou permanente à des missions itinérantes de prospection en brousse ou à des travaux de recherche et d'exploration sur des chantiers dont l'installation n'a pas un caractère permanent.

On entend par « centre de rattachement », la base administrative dont dépend le personnel de prospection et à laquelle il est normalement affecté par une disposition expresse soit du contrat individuel de travail, soit de la décision écrite, portant affectation à une nouvelle mission ou à un nouvel emploi.

Le centre de rattachement pourra ultérieurement être modifié en fonction des nécessités inhérentes au déroulement du programme de travaux de la mission d'affectation. Le personnel de prospection devra, en pareil cas, être informé de ces changements.

Article 12 : Affectation a une équipe de prospection

Lorsqu'un employé est engagé pour travailler dans une équipe de prospection, répondant à la définition objet de l'article 11, alinéa 1^{er}, ci-dessus, l'employeur doit l'en informer explicitement et préciser la zone géographique où il pourrait être appelé, de ce fait, à exercer son emploi.

Dans le cas où un contrat écrit est exigé par la réglementation en vigueur, cette précision doit y être mentionnée expressément.

Dans le cas où un employé serait appelé, postérieurement à son engagement, à exercer un emploi dans une équipe de prospection, cette nouvelle affectation devrait lui être notifiée par écrit et conformément aux dispositions prévues à l'article 18 de la Convention générale.

Article 13 : Indemnité de prospection

Les employés des équipes de prospection ne pourront se prévaloir de l'indemnité prévue à l'article 44, alinéas 2 et suivants, de la Convention générale, ni de l'indemnité de déplacement prévue à l'article 5 de la présente annexe. Par contre, il leur sera alloué, en compensation des sujétions inhérentes aux conditions particulières d'exercice de leur emploi, une indemnité de prospection dont le taux journalier est fixé de la façon suivante :

- a) pour l'employé de la 1^{ère} à la 4^e catégorie incluse : cinq (5) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti au lieu d'embauche ;
- b) pour l'employé des 5^e, 6^e et 7^e catégories : trois (3) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, au lieu d'embauche.

Cette indemnité journalière sera perçue, pour chaque jour calendaire, pendant toute la durée de la mission.

Le droit à la perception de cette indemnité cessera lorsque les travailleurs auront rejoint le «centre de rattachement» auquel ils sont normalement affectés.

Article 14 : Salaire du personnel de prospection en mission

Les horaires de travail du personnel de prospection – hormis les travailleurs qui effectuent leur service par postes – étant incontrôlables, les employés affectés aux équipes de prospection percevront, pendant toute la durée de la mission, un salaire décompté, forfaitairement, sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 48 heures.

Le droit à cette rémunération forfaitaire cessera lorsque les travailleurs auront repris leur activité au « centre de rattachement » auquel ils sont normalement affectés.

Article 15 : Congé de détente

En fin de mission et, au plus tard, au retour à son centre de rattachement, l'employé pourra bénéficier, sur sa demande d'un congé de détente dont la durée ne pourra excéder, en jours ouvrables, le nombre de jours qui auraient dû être normalement chômés en vertu de la loi ou des

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

usages locaux, mais n'ont pu l'être en raison des conditions particulières de travaux du personnel de prospection.

Pendant ces congés de détente qui, pour le calcul de l'ancienneté et du congé normal, seront assimilés à des périodes de travail, l'employé recevra une rémunération calculée sur les bases prévues au premier paragraphe de l'article 14 ci-dessus.

ADDITIF A L'ANNEXE N° II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Classification des employés

Première catégorie : manœuvre ordinaire

Employés à qui sont confiés des travaux ne nécessitant ni formation professionnelle, ni adaptation, tel que nettoyage courant.

2^e Catégorie : manœuvre spécialisé

Employé exécutant des travaux simples après explications sommaires :

- garçon de courses ;
- gardien permanent ;
- veilleur de nuit exécutant des rondes avec pointage ;
- manœuvre de laboratoire pouvant laver et sécher quelques récipients, nettoyer les appareils d'utilité courante.

3^e catégorie

Employé sachant lire et écrire, tenant l'un des emplois ci-après :

1. emplois généraux :

- garçon de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des bureaux ;
- téléphoniste (central à quatre (4) lignes au maximum) ;
- employé de réception dans un magasin tenant les fiches d'entrée et de sortie, y compris lubrifiants et carburants ;
- appariteur enregistrant les entrées et sorties du personnel.

2. Dessinateurs industriels et cartographes :

- Polycopieur, chargé de l'exécution de petits travaux de bureau (copies, polycopies, réception et expédition de courrier, bordereaux de transmission et de livraison) ;
- Aide tireur de plans, employé chargé de la reproduction de plans par tous les procédés industriels courants, de leur coupage et de leur pliage.

3. Prospecteurs, Topographes, Contrôleurs de génie civil et Hydrogéologue :

- Aide prospecteur 1^{er} échelon : employé chargé notamment de la numérotation, de l'emballage et de l'expédition des échantillons ;
- Mesureur : employé capable de lire des échelles de crue, de mesurer la profondeur des puits peu profonds (maximum 20 m.).

4. Personnel de laboratoire :

- Garçon de laboratoire, employé sachant lire, capable de reconnaître les différents matériels et réactifs, d'aider aux échantillonnages soit sur le terrain, soit au laboratoire ;
- Aide-laborantin 1^{er} échelon, employé capable d'effectuer les travaux simples tels que prise des échantillons sur le chantier, lavage des échantillons au laboratoire.

4^e catégorie

Employés effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

1. Emplois généraux :

- Dactylo 1^{er} degré, effectuant des travaux de copies convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées des dactylos de 2^e degré ;
- Téléphoniste-standardiste ;
- Aide-magasinier, ayant une expérience du métier, chargé notamment des stocks et du contrôle des références ;
- Pointeur, dit pointeau, employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc.,

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence et d'autres travaux analogues.

2. Dessinateurs industriels et Cartographes :

- Tireur de plan ayant les mêmes aptitudes que l'aide tireur de plan de 3^e catégorie, chargé en outre, de tenir le registre et de classer les calques ;
- calqueur : employé n'ayant ni C.A.P. ni connaissances équivalentes, mais capable de reproduire un dessin, un plan ou une carte simple en changeant l'échelle.

3. Prospecteurs, Topographes, Contrôleurs de génie civil et Hydrogéologues

- Lecteur 1^{er} échelon : employé capable de lire des échelles de crues, de mesurer la profondeur des puits, de prélever des échantillons d'eau, de sol ou de roche, de les numéroter, les emballer et les expédier ;
- Aide-prospecteur 2^e échelon : employé capable, après avoir reçu une première formation sur le terrain, d'exécuter des travaux simples, tels que lavage à la battée ;
- Aide-topographe 1^{er} échelon : connaissant le maniement des appareils simples tels que boussole, équerre d'arpenteur, alidade, etc.

4. Personnel de laboratoire

Aide de laboratoire de chimie : employé pouvant exécuter des travaux simples d'analyses, tels que filtrer, surveiller une attaque, une fusion courante, sachant peser avec les balances courantes ;

- Aide de laboratoire : employé dans un laboratoire de traitement de minerais et capable de surveiller les appareils courants ;
- Echantillonneur : capable de faire un échantillonnage complet sous la direction d'un chef d'équipe de laboratoire, des études qualitatives sur les pourcentages de calcimétrie de sable, ainsi que des dosages de sel.

5. Computeurs

- Aide-compositeur d'exécution 1^{er} échelon, chargé des travaux d'inventaire, pliage, claquage et pouvant utiliser les quatre règles dans un cadre préétabli.

Possède le C.E.P. ou des connaissances équivalentes.

5^e catégorie

Employé titulaire du C.A.P. débutant dans la profession (pendant un (1) an au maximum) ou possédant une qualification de niveau équivalent au C.A.P. à justifier éventuellement par un essai professionnel.

1. Emplois généraux :

- Employé auxiliaire de comptabilité assurant dans une comptabilité la confection de documents de base ne demandant que les connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement des bulletins et de la feuille de paie ;
- Caissier auxiliaire ou aide-caissier à qui il doit verser les espèces chaque jour ;
- Dactylographe (30 mots-minute avec orthographe et présentation parfaites) ;
- Sténodactylographe titulaire du C.A.P. ;
- Infirmier, ayant obtenu le Certificat de Connaissance pratique institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 juillet 1955 ou titulaire du « caducée » ;
- Magasinier, chargé de tenir un magasin, assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage et accessoires, veille à la conservation du matériel qui lui est confié. Doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et de sortie.

2. Dessinateurs industriels et Cartographes :

- Calqueur, cartographe 1^{er} échelon : employé titulaire d'un C.A.P. de dessinateur ou possédant des connaissances équivalentes, capable en particulier de reproduire un plan, une carte simple en normalisant les signes conventionnels et les écritures d'après les directives qui lui sont données.

3. Prospecteurs, Topographes, Contrôleurs de génie civil et Hydrogéologues

- Lecteur 2^e échelon : employé possédant les aptitudes demandées pour le lecteur 1^{er} échelon, capable en outre, d'exécuter un relevé sommaire à la boussole ;

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

- Aide-prospecteur 3^e échelon : employé à qui peut être confié l'échantillonnage d'un seul banc repéré préalablement ;
- Aide-topographe 2^e échelon : employé capable d'exécuter des mesures de distance au moyen d'appareils simples et à l'entretien courant des matériels des appareils simples, tels que chaînette et d'effectuer des différences de niveaux à la mire.

4. Personnel de laboratoire

- Aide-chimiste 1^{er} échelon : employé qui doit posséder de bonnes notions de physique et de chimie et être capable d'effectuer, suivant des méthodes données, tous les types d'analyses courantes (volumétrie, gravimétrie, calorimétrie) et les tests qualitatifs. En outre, cet employé doit être apte au montage des appareils simples et à l'entretien courant des matériels meubles et paillasse ;
- Aide-minéralogiste 2^e échelon : employé ayant la même culture générale qu'un aide-chimiste 1^{er} échelon, capable de reconnaître 50 minéraux ou roches et d'effectuer des essais microchimiques courants ;
- Laborantin titulaire du C.A.P. ou ayant des connaissances équivalentes, possédant en particulier une connaissance approfondie dans une seule spécialité, telle que : plaques minces, triages, montages, analyse d'eau simple ;
- Trieur de microfaunes 1^{er} échelon : capable de séparer tous les microfossiles des sables, argiles et calcaires ;
- Trieur de sables noirs, par densité, électromagnétisme, électrostatisme ;
- Aide-chimiste 1^{er} échelon : employé dans un laboratoire de traitement de minerais, capable d'effectuer les essais avec des appareils courants, cellules de flottation, jigs, bacs à piston, tables ;
- Échantillonneur : capable d'effectuer seul un échantillonnage.

5. Computeurs

- Aide-compositeur d'exécution 2^e échelon, répondant à la même définition que celui classé en 4^e catégorie capable, en outre,

d'utiliser les quatre (4) règles dans un cadre qu'il établit lui-même.

6^e Catégorie emploi qualifié

1. Emplois généraux :

- Aide-comptable chargé, sous la responsabilité du comptable d'établir les éléments du prix de revient ayant des connaissances suffisantes en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes et de tenir les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports au grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers et les décomptes d'intérêt et de pointer les comptes courants reçus ;
- Sténodactylo, ayant un diplôme et capable de prendre 90 mots-minute et de faire 30 mots-minute, à la machine avec orthographe et présentation parfaites ;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et de paiements ;
- Comptable de magasin, chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stocks en quantité et en valeur) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier infirmier.

2. Dessinateurs et Cartographes :

- Calqueur-cartographe 2^e échelon : employé ayant les mêmes aptitudes que le claqueur cartographe 1^{er} échelon, capable en outre de présenter une carte simple d'après les directives qui lui sont données, sachant dessiner la lettre. Est également classé dans cette catégorie l'employé titulaire du C.A.P. après un stage probatoire en 5^e catégorie.

3. Prospecteurs, Topographes, Contrôleurs de génie civil et Hydrogéologues

- Lecteur 3^e échelon : lecteur confirmé ayant quelques connaissances de dessin lui permettant, sous contrôle, le report des résultats ;

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

- Aide-prospecteur 4e échelon : employé à qui peut être confié l'échantillonnage à travers plusieurs bancs et capable de les répéter seul ;
- Aide-topographe 3e échelon : employé capable d'effectuer des levés de plans et des nivellements simples en connaissant les conditions d'utilisation des appareils qui lui sont confiés pour l'exécution de son travail.

4. Personnel de laboratoire

- Aide-chimiste 2^e échelon : aide-chimiste confirmé à qui peut être confié, sans contrôle direct, un certain nombre d'analyses ;
- Aide-minéralogiste 3^e échelon : employé ayant la même culture générale qu'un aide-chimiste 1^{er} échelon, capable de reconnaître cinquante (50) minéraux ou roches et d'effectuer des essais microchimiques courants ;
- Laborantin titulaire du C.A.P. ou ayant les mêmes aptitudes que l'aide-minéralogiste 2^e échelon, possédant, en outre, la connaissance d'autres méthodes d'études minéralogiques ;
- Trieur de microfaunes 2^e échelon : chargé de trier à fond les échantillons mais aussi de faire des triages sélectifs suivant les indications données.

5. Computeurs

6. Aide-Computeur d'exécution 3^e échelon, titulaire du B.E. ou possédant des connaissances équivalentes, capable de se voir confié des travaux de chronométrage ou de report sur papier millimétré.

7^e catégorie

Employé très qualifié, assurant des travaux comportant de l'initiative et possédant des connaissances théoriques et pratiques dans sa spécialité.

1. Emplois généraux :

- Infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;
- Secrétaire sténodactylo ayant une grande compétence ;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse en tenant les écritures correspondantes ;

- Comptable chargé de reproduire en comptabilité les opérations courantes, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge.

2. Dessinateurs industriels et Cartographes :

- Calqueur-cartographe 3^e échelon : employé capable, d'après les directives qui lui sont données, de reporter le dessin d'une carte destinée à l'édition.

3. Prospecteurs, Topographes, Contrôleurs de génie civil et Hydrogéologues

- lecteur 4^e échelon : employé capable de reporter, sous contrôle d'un chef lecteur, les résultats sur des cartes des graphiques, de mesurer des distances au moyen d'appareils simples et d'effectuer un nivellement sommaire ;
- Aide-prospecteur 5^e échelon : employé ayant de bonnes notions de topographie, capable de lever une coupe sommaire en échantillonnant.

4. Personnel de laboratoire

- Aide-chimiste 3^e échelon : aide-chimiste hautement qualifié ;
- Trieur de microfaunes 3^e échelon : chargé de sélectionner les espèces nouvelles et d'en donner les principaux caractères ;
- Aide-minéralogiste 4^e échelon : employé hautement qualifié connaissant toutes les méthodes d'études minéralogiques.

5. Computeurs

- Aide-computeur principal répondant à la définition de celui classé en 6^e catégorie, capable, en outre, de surveiller plusieurs aides computeurs de catégories inférieures.

6. Emplois particuliers aux sociétés de recherche pétrolière

- Secrétaire de chantier de forage ou de mission sismique : employé chargé, sous les ordres du chef de chantier d'exécuter conformément aux instructions données des travaux d'ordre administratif d'un chantier relatifs au personnel (pointage, logement, déclaration d'accident, etc.) ou relatifs à du matériel (réception, bons de sortie, bon de consommation, rapport mensuel) ;

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

responsable du classement et de la conservation des documents ; participe au contrôle et à la surveillance des travaux de montage et de démontage des installations du chantier.

**ANNEXE III : DISPOSITIONS
PARTICULIERES AUX AGENTS DE
MAITRISE TECHNICIENS ET ASSIMILES**

SECTION PREMIERE

Article Premier : objet et champ d'application de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective fédérale, réglementant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur le territoire de la Fédération du Mali relève de la branche professionnelle «industries extractives et de la prospection minière».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fédérale, fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Article 2 : Définition

On entend par agent de maîtrise, l'agent chargé de façon permanente, de diriger, coordonner et contrôler le travail du groupe d'ouvriers ou d'employés dans l'exécution de travaux dont il assume la responsabilité à l'égard de l'employeur sans intervenir manuellement de façon courante.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique, en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

Sont assimilés aux agents de maîtrise les techniciens et collaborateurs qui, sans exercer nécessairement un commandement ou un contrôle ont des fonctions exigeant des connaissances comportant des

responsabilités d'une importance comparable à celles des agents de maîtrise.

Article 3 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée:

- a. pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois,
- b. pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1^{er} du Code du Travail : six (6) mois.

Les périodes d'essai, définies au paragraphe a) et b) ci-dessus, sont renouvelables une seule fois.

Article 4 : Clause de non-concurrence

Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire, en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat ; elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux (2) années, à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur, et ne pourra s'appliquer que dans un rayon de deux cent (200) kilomètres autour du lieu de travail.

Elle aura pour contrepartie une indemnité prévue au contrat qui sera versée mensuellement. Elle se perpétuera, même en cas de vente de l'affaire, ou de changement de raison sociale, tant que le délai de non-concurrence courra.

La cessation d'un seul versement libérera l'ex-collaborateur de la clause de non- concurrence.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Article 5 : Préavis

La durée du préavis réciproque est d'un (1) mois, sauf disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 44 alinéa 1^{er} du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit sauf, en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis, et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 6 : Classification professionnelle

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Article 7 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 57 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- Deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- Quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- Six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au personnel de prospection pour lequel des dispositions particulières sont prévues à la section II de la présente annexe.

Article 8 : Indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé en cas de maladie

L'indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant trois (3) mois.

b) de la deuxième à la cinquième année de présence:

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois.

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le 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.

Article 9 : Classes de passage

Les classes de passage de l'agent de maîtrise, technicien et assimilés et de leurs familles, pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- Bateau et train : 2^e classe
- ✓ pour la catégorie supérieure d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 1^{ère} classe.
- Avion : classe touristique
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Au cas où la classe prévue serait inexistante, l'agent de maîtrise et sa famille voyageront dans la classe immédiatement supérieure.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Article 10 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé et de leurs familles, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu, d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, voyageant par tout autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, voyageant par avion à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de la famille.

Au cas où il ne fournirait pas de mobilier, l'employeur assurera en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé et à leurs familles.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 11 : Délégués du personnel

Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Article 12 : Application de la classification professionnelle

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des

accords territoriaux sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Article 13 : Dispositions transitoires

L'agent de maîtrise, technicien et assimilé, classé dans la hiérarchie de la Convention collective du 26 décembre 1945, sera reclassé, par établissement dans celle des catégories définies à la présente annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il reçoit effectivement, compte tenu de la hiérarchie des salaires qui sera établie en application de l'article 12 ci-dessus.

Toutefois, son reclassement se fera par référence à l'emploi qu'il occupe, si cet emploi lui donne droit à un classement plus favorable.

Cette dernière modalité de reclassement sera également applicable à la personne qui ne serait pas classée dans la hiérarchie établie par la Convention collective du 26 décembre 1945.

SECTION II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL DE PROSPECTION

Article 14 : Définition

On entend par « personnel de prospection », les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, affectés d'une façon temporaire ou permanente à des missions itinérantes de prospection en brousse ou à des travaux de recherches et d'exploitation sur des chantiers dont l'installation n'a pas un caractère permanent.

On entend par « centre de rattachement », la base administrative dont dépend le personnel de prospection et à laquelle il est normalement affecté par une disposition expresse soit du contrat individuel de travail, soit de la décision écrite, portant affectation à une nouvelle mission, ou à un nouvel emploi.

Le centre de rattachement pourra ultérieurement être modifié en fonction des nécessités inhérentes au déroulement du programme de travaux de la mission d'affectation. Le personnel de prospection devra, en pareil cas, être informé de ces changements.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

Article 15 : Affectation à une équipe de prospection

Lorsqu'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé, est engagé pour travailler dans une équipe de prospection, répondant à la définition, objet de l'article 14, alinéa 1^{er}, ci-dessus, l'employeur doit l'en informer explicitement et préciser la zone géographique où il pourrait être appelé, de ce fait, à exercer son emploi.

Dans le cas où un contrat écrit est exigé par la réglementation en vigueur, cette précision doit y être mentionnée expressément.

Dans le cas où un agent de maîtrise, technicien ou assimilé serait appelé postérieurement à son engagement, à exercer un emploi dans une équipe de prospection, cette nouvelle affectation devrait lui être notifiée par écrit, conformément aux dispositions prévues à l'article 18 de la Convention générale.

Article 16 : Indemnité de prospection

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés des équipes de prospection ne pourront pas se prévaloir de l'indemnité prévue à l'article 44, alinéas 2 et suivants, de la Convention générale, ni de l'indemnité de déplacement prévue à l'article 7 de la présente Convention. Par contre, il leur sera alloué, en compensation des sujétions inhérentes aux conditions particulières d'exercice de leur emploi, une indemnité de prospection dont le taux journalier est fixé à trois (3) fois le salaire horaire de base de la catégorie de chaque intéressé.

Article 17 : Salaire du personnel de prospection en mission

Les horaires de travail du personnel de prospection – hormis les travailleurs qui effectuent leur service par postes – étant incontrôlables, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, affectés aux équipes de prospection percevront, pendant toute la durée de la mission, un salaire décompté forfaitairement, sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 48 heures.

Le droit à cette rémunération forfaitaire cessera lorsque les travailleurs auront repris leur activité au centre de rattachement auquel ils sont affectés.

Article 18 : Congé de détente

En fin de mission et, au plus tard, au retour à son centre de rattachement, l'agent de maîtrise, technicien et assimilé pourra bénéficier, sur sa demande, d'un congé de détente dont la durée ne pourra excéder, en jours ouvrables, le nombre de jours qui auraient dû être normalement chômés en vertu de la loi ou des usages locaux, mais n'ont pu l'être en raison des conditions particulières de travail du personnel de prospection.

Pendant ces congés qui, pour le calcul de l'ancienneté et du congé normal, seront assimilés à des périodes de travail, l'employé recevra une rémunération calculée sur les bases prévues au 1^{er} paragraphe de l'article 17 ci-dessus.

ADDITIF A L'ANNEXE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés

Premier degré – A.M. 1

Cette catégorie comprend :

- a) Les agents d'encadrement exerçant sous leur responsabilité un commandement permanent sur des travailleurs de leur spécialité et assurant l'exécution technique du travail et l'organisation du chantier, de l'atelier, du magasin, du bureau, etc. sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement sous celle d'un ingénieur ;
- b) Les techniciens et assimilés répondant à la définition de l'article 2 (dernier alinéa) de l'annexe III.

Sont notamment rattachés à cette catégorie :

1. emplois généraux :

- Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégorie inférieure, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire,

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

- Comptables chargés de tenir sous sa responsabilité les livres auxiliaires et d'assurer la liaison avec les journaux de centralisation ou légaux, est responsable des comptes de tiers,
- Comptable industriel capable d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en collationnant la main d'œuvre, la matière et en y ajoutant les frais généraux suivant un coefficient qu'il est capable de déterminer lui-même, centralise les paies,
- Chef de poste d'installation de traitement tel que réparation, flottation, stockage et séchage.

2. Dessinateurs industriels et cartographiques :

- dessinateur détaillant, partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces, formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble, sait recopier un croquis ou un dessin ;
- Dessinateur qualifié : agent capable d'assurer le contrôle d'une équipe de calqueurs-cartographes des échelons inférieurs et de dresser des plans ou des cartes d'après les données préétablies.

3. Prospecteurs, topographes, contrôleurs de génie civil et hydrogéologues

- Chef lecteur : employé capable de contrôler le travail de plusieurs lecteurs, de reporter les résultats de leurs mesures sur des graphiques et des cartes, capable en outre d'effectuer un inventaire simple de points d'eau,
- Topographe 1er échelon, capable d'exécuter tous les travaux de topographie : levés de plans au moyen de théodolite, nivellement, connaissant parfaitement les conditions d'utilisation et d'entretien des appareils qui lui sont confiés,
- Prospecteur 1er échelon : agent ayant de bonnes notions de topographie capable en particulier de se servir d'un clisimètre et de faire le rapport de plans d'échantillonnage. Peut diriger le travail d'une équipe de recherches suivant un plan de campagne préétabli,

- Aide-conducteur de travaux de génie civil : agent titulaire d'un diplôme d'école nationale professionnelle ou justifiant de connaissances équivalentes, capable de seconder un conducteur de travaux dans certaines attributions de celui-ci ou sous sa direction,
- Assistant hydrogéologue 1^{er} échelon : agent capable de mener une campagne d'inventaire de points d'eau dans une région de géologie préalablement reconnue, d'exécuter des analyses simples d'eau sur le terrain (pH, titre hydrotimétrique, résistivité), d'effectuer un nivellement au niveau et de fournir un rapport descriptif des travaux ainsi qu'une interprétation élémentaire des résultats.

4. Personnel de laboratoire :

- Chef d'équipe de laborantins ou d'aides-chimistes connaissant parfaitement les différentes spécialités des travailleurs dont il contrôle le travail (triage de microfaunes – fabrication de plaques minces – montages de minéraux lourds) ;
- Assistant géologue 1er échelon : agent assurant le contrôle d'une équipe de laborantins, chargé en outre des dosages et des essais chimiques sur les roches et sur la boue en y recherchant les indices. Repère les changements de terrains au cours du forage ; utilise et assure l'entretien et le dépannage sommaires des appareils de dégazage automatique ;
- Assistant minéralogiste 1^{er} échelon : agent capable de diriger une équipe d'aides-minéralogistes chargés des travaux courants ; capable en outre d'assister un ingénieur de recherches ; peut conserver seul ou sous sa responsabilité plusieurs collections minéralogiques et géologiques.

5. Computeurs :

- Computeur d'exécution 1^{er} échelon, titulaire de la 1^{ère} partie du baccalauréat ou possédant des connaissances équivalentes, chargé de la tenue des feuilles de calcul et des coupes en résultant.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

6. emplois particuliers aux sociétés de recherche pétrolière :

- Secrétaire de chantier spécialiste des occupations de terrains, chargé sous les ordres directs d'un chef de service d'obtenir des propriétaires des autorisations de passage ou d'occupation nécessaire à l'exécution des travaux, évalue et discute le montant des dommages occasionnés par les travaux ; peut être habilité à arrêter amiablement et sous sa responsabilité le montant des indemnités à accorder pour ces dommages dans les limites qui lui ont été assignées ;
- Second de poste ou aide maître-sondeur : agent d'encadrement titulaire d'un diplôme d'une école de maîtres sondeurs ou ayant des connaissances équivalentes. Capable d'exécuter les travaux demandés aux catégories d'ouvriers sondeurs ou d'accrocheurs ; chargé en outre, sous les ordres d'un chef de poste, d'assurer la surveillance de l'ensemble d'une sonde, quelle que soit sa capacité, peut éventuellement remplacer le chef de poste ;
- Aide-opérateur S.O.S. : agent placé sous les ordres d'un opérateur capable de préparer l'ensemble du matériel destiné à une opération déterminée, assure les montages préliminaires à terre et assiste l'opérateur dans l'exécution des opérations proprement dites.

2^e degré – A.M. 2

Cette catégorie comprend :

- a) Les agents d'encadrement chargés de faire exécuter par des salariés, équipes ou groupes de salariés de spécialités différentes, les travaux qui leur sont confiés, peuvent avoir sous leurs ordres des agents de maîtrise de 1^{er} degré ;
- b) Les techniciens et assimilés répondant à la définition de l'article 2, dernier alinéa de l'annexe III.

Sont notamment rattachés à cette catégorie :

1. emplois généraux :

- Agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou de plusieurs magasins de stocks ou d'approvisionnement,

comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent, il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, a la responsabilité de ses inventaires et de la tenue complète de la comptabilité matière de ses magasins,

- Comptable répondant à la définition de celui de M1 dirigeant une petite section de comptabilité dont il a la responsabilité,
- Comptable payeur répondant à la définition du comptable 7^e catégorie des employés et chargé de l'établissement des bordereaux d'appointements en tenant compte des allocations et primes éventuelles, des retenues au titre de l'impôt et autres retenues.
- Il établit, également, les relevés divers, ainsi que les décomptes afférents aux questions de salaires et assure la paie de tout ou partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable,
- Contremaître d'installation de traitement tel que préparation, flottation, stockage, séchage.

2. dessinateurs industriels et cartographes :

- Dessinateur cartographe 1^{er} échelon : agent titulaire du diplôme 1^{er} degré de cartographe I.G.N.* (*Institut national de l'Information géographique et forestière*) ou possédant des connaissances équivalentes ; capable en particulier d'effectuer le dessin d'une carte régulière d'après les directives qui lui sont données ; dessinateur d'exécution : peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble, connaît les possibilités de fabrication, doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble pour reconstruction.

3. prospecteurs, topographes, contrôleurs de génie civil et hydrogéologues

- Topographe 2^e échelon, répondant à la définition du topographe 1^{er} échelon, capable en outre de déterminer et de choisir ses cheminements ;
- Conducteur de travaux de génie civil de 3^e classe, ayant la même formation, capable en

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

autre d'assurer seul la conduite des travaux de faible ou moyenne importance ;

- Prospecteur 2^e échelon, capable d'appliquer les méthodes de prospection et ayant des connaissances minéralogiques, géologiques et pétrographiques, capable d'exécuter tout un ensemble de travaux de prospection sans surveillance, de réaliser un plan prévu d'échantillonnage ;
- Assistant hydrogéologue 2^e échelon : agent possédant les mêmes aptitudes que l'assistant 1^{er} échelon, mais ayant des connaissances topographiques plus poussées (levé à la planchette) ; capable en outre d'assurer la surveillance géologique d'un petit sondage ou d'une campagne de puits de recherches, de contrôler des essais de débit et de donner un rapport descriptif précis des travaux effectués.

4. personnel de laboratoire :

- Assistant géologue 2^e échelon, répondant à la définition de l'assistant 1^{er} échelon, possédant un diplôme d'aide-géologue d'une école reconnue par l'état ou ayant des connaissances équivalentes, capable d'exécuter en outre le log géologique et l'étude des indices,
- Chimiste ou géochimiste 1^{er} degré, titulaire du B.P. de chimiste ou possédant des connaissances équivalentes, après un stage de perfectionnement en M 1,
- Assistant minéralogiste 2^e échelon, ayant les mêmes aptitudes que l'assistant minéralogiste 1^{er} échelon, capable en outre de donner une première interprétation sommaire des études effectuées.

5. computeurs :

- Computeur d'exécution 2^e échelon : titulaire du baccalauréat « mathématiques élémentaires » ou possédant des connaissances équivalentes, chargé du dépouillement des enregistrements déjà pointés, de l'établissement des feuilles de calcul et des coupes en résultant.

6. emplois particuliers aux sociétés de recherche pétrolière :

- Chef de poste ou maître sondeur d'une sonde de capacité inférieure à 2.500 mètres : agent titulaire d'un diplôme d'une école de maîtres sondeurs ou ayant des connaissances équivalentes, placé sous les ordres d'un tool-pusher ; a la responsabilité du fonctionnement de l'ensemble d'une sonde ; veille à l'application des règles et mesures de sécurité ; peut éventuellement remplacer le tool-pusher,
- Opérateur S.O.S. : agent capable d'assurer, avec des ouvriers placés sous ses ordres, des opérations simples de la spécialité dans le cadre qui lui est fixé par le chef opérateur ;
- Chef mécanicien de sonde : agent de maîtrise placé sous les ordres de tool-pusher, responsable de l'entretien et de la marche des moteurs ainsi que des parties mécaniques d'une installation de forage, effectue les réparations courantes et approvisionne son atelier avec le matériel nécessaire.

3^e degré – A.M. 3

Cette catégorie comprend :

- a) les agents d'encadrement répondant à la définition de l'agent du 2^e degré, mais ayant des responsabilités plus étendues, ils peuvent avoir sous leurs ordres des agents de maîtrise de 1^{er} et 2^e degré;
- b) les techniciens et assimilés répondant à la définition de l'article 2, dernier alinéa de l'annexe III.

Sont notamment rattachés à cette catégorie :

1. emplois généraux :

- Comptable possédant le brevet professionnel ou de connaissances équivalentes ; doit être capable de contrôler un comptable de la catégorie inférieure ;
- Chef de magasin ayant des responsabilités plus étendues que l'agent prévu en M. 2. ; traite des litiges et dicte son courrier.

2. Dessinateurs industriels et cartographes :

- Dessinateur petites études, peut être chargé de faire une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIONNES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

rapidement faits représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini ; capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe ou d'une petite installation déjà réalisée, cette modification lui ayant été clairement définie par son chef ;

- Dessinateur cartographe 2^e échelon : agent possédant les mêmes aptitudes que le dessinateur cartographe 1^{er} échelon, capable en outre de procéder à la préparation d'une carte régulière d'après les directives qui lui sont données.

3. Prospecteurs, topographes, contrôleurs de génie civil et hydrogéologues

- Topographe 3^e échelon, ayant les mêmes aptitudes que le topographe 2^e échelon, capable en outre d'exécuter un nivellement complet et de se fermer sur un point géodésique ou tout autre point désigné à l'avance,
- Conducteur de travaux de génie civil de 2^e classe : ayant les mêmes aptitudes que le conducteur de travaux de 3^e classe, capable en outre de conduire des chantiers de faible importance mais difficiles en raison des conditions techniques d'exécution,
- Chef prospecteur possédant une instruction générale assez élevée et capable de diriger et de coordonner les travaux de plusieurs équipes de prospection,
- Assistant hydrogéologue 3^e échelon, possédant une instruction générale et technique assez élevée lui permettant d'effectuer une interprétation d'une campagne d'inventaire de points d'eau.

4. Personnel de laboratoire :

- Chimiste ou géochimiste 2^e échelon, titulaire du diplôme d'une école de chimie ;
- Assistant minéralogiste 3^e échelon : agent possédant les connaissances des assistants minéralogistes classés dans les catégories inférieures, capable de diriger et surveiller temporairement les travaux d'un laboratoire déterminé en l'absence de l'ingénieur responsable ;

- Assistant géologue 3^e échelon : possédant, outre les aptitudes demandées à celui classé en M.2, des connaissances générales suffisantes lui permettant en l'absence de l'ingénieur géologue résident, de prendre des initiatives relatives à certaines opérations spéciales telles que carottage, mise en circulation, etc. à l'exclusion des tests.

5. computeurs :

- Computeur d'études répondant à la définition du ordinateur d'exécution 2^e échelon capable, en outre de coordonner et de corriger le travail de plusieurs ordinateurs d'exécution sous les ordres d'un ingénieur.

6. Emplois particuliers aux sociétés de recherche pétrolière :

- Chef de poste ou maître sondeur d'une sonde de capacité supérieure à 2.500 mètres : agent titulaire d'un diplôme d'une école de maîtres sondeurs ou ayant des connaissances équivalentes, placé sous les ordres d'un tool-pusher ; a la responsabilité du fonctionnement de l'ensemble d'une sonde ; veille à l'application des règles et mesures de sécurité ; peut éventuellement remplacer le tool-pusher ;
- Tool-pusher ou maître sondeur expérimenté, titulaire du diplôme d'une école de maîtres sondeurs ou ayant des connaissances équivalentes.

Chargé sous les ordres d'un ingénieur de la conduite générale d'une sonde de capacité inférieure à 500 mètres. Assure la coordination et l'organisation du travail des équipes placées sous ses ordres ;

- Chef opérateur : agent capable de conduire sous sa propre responsabilité la bonne marche de toutes les opérations spéciales relevant de sa spécialité ; assure en outre la coordination et l'organisation du travail des agents placés sous ses ordres.

4^e degré A. M. 4

Cette catégorie comprend :

a) les agents d'encadrement assurant, avec le concours d'agents de maîtrise des échelons inférieurs, le fonctionnement technique et

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE DE LA FEDERATION DU MALI – 1960

administratif d'une unité technique qui regroupe plusieurs spécialités professionnelles.

b) les agents, qui sont placés sous les ordres, soit d'un ingénieur ou cadre soit de l'employeur, prennent des initiatives pour l'organisation du travail, l'amélioration du rendement et de la sécurité ;

c) les techniciens et assimilés répondant à la définition de l'article 2, dernier alinéa de l'annexe III.

Sont notamment rattachés à cette catégorie :

1. Emplois généraux

- Comptable, chef de bureau, dirigeant sous sa responsabilité avec des comptables sous ses ordres, le travail d'une section importante de la comptabilité, capable de dresser le bilan d'après les directives d'un comptable d'un niveau supérieur ;
- Agent responsable du service des achats, chargé sous la direction de l'employeur ou d'un cadre supérieur, de l'étude des prix, du lancement des marchés, de la passation des commandes courantes.

2. Dessinateurs industriels et cartographes :

- Dessinateur d'études : exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances suffisantes de fonderie, forge, usinage et montage, applique les formules simples de résistance de matériaux se rapportant à son étude, dans le cas d'installations, doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète d'après les renseignements qui lui sont donnés par son chef ;
- Cartographe 1^{er} échelon : agent titulaire du diplôme de cartographe I.G.N. 2^e degré ou possédant des connaissances équivalentes, capable d'effectuer outre la préparation et le dessin, la projection d'une carte quelconque d'après les données préétablies.

3. Prospecteurs, topographes, contrôleurs de génie civil et hydrogéologues :

- Chef de brigade topographique légère ;
- Conducteur de travaux de génie civil de 1^{er} classe, capable de conduire des chantiers très

importants et très difficiles compte tenu des conditions spéciales d'exécution.

4. Personnel de laboratoire :

- Chef de travaux de laboratoire comportant plusieurs spécialités.

5. Computeurs :

- Chef ordinateur : dirige un bureau de calcul.

6. Emplois particuliers aux sociétés de recherche pétrolière :

- Tool-Pusher ou maître sondeur expérimenté, titulaire du diplôme d'une école de maîtres-sondeurs ou ayant des connaissances équivalentes. Chargé sous les ordres d'un ingénieur de la conduite générale d'une sonde de capacité inférieure à 2.500 mètres. Assure la coordination et l'organisation du travail des équipes placées sous ses ordres, fait appliquer les règles de sécurité.

5^e degré : A. M. 5

Cette catégorie comprend :

a) les agents d'encadrement répondant, à la définition des agents de maîtrise du 4^e degré, mais ayant des responsabilités plus étendues découlant de l'importance de l'entreprise ;

b) les techniciens et assimilés répondant à la définition de l'article 2, dernier alinéa de l'annexe III.

Sont notamment rattachés à cette catégorie :

1. Emplois généraux :

- Comptable principal chargé de la direction de plusieurs sections comptables, dont il intègre les résultats en comptabilité. Peut préparer la comptabilité complète d'une petite ou moyenne entreprise.

2. Dessinateurs industriels et cartographes :

- Dessinateur-projeteur calculeur : capable d'étudier seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné ;
- Cartographe 2^e échelon : agent possédant les mêmes aptitudes que le précédent, capable en outre d'assurer le contrôle et la direction d'une équipe de cartographes placés sous ses

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE
DE LA FEDERATION DU MALI – 1960**

ordres ; ayant des connaissances suffisantes pour entreprendre toute étude ou projet d'établissement d'une carte quelconque.

3. Prospecteurs, topographes, contrôleurs de génie civil et hydrogéologues :

- Conducteur principal de travaux de génie civil capable d'avoir la responsabilité d'un chantier ou d'un ensemble de chantiers éloignés. Peut avoir sous ses ordres des conducteurs de travaux de classification inférieure à la sienne ;
- Chef de brigade topographique importante.

4. Personnel de laboratoire :

- Chimiste ou géochimiste 3^e degré titulaire d'un certificat de chimie générale.

5. Emplois particuliers aux sociétés de recherche pétrolière

Tool-pusher ou maître sondeur expérimenté, titulaire du diplôme d'une école de maîtres-sondeurs ou ayant des connaissances équivalentes. Chargé sous les ordres d'un ingénieur de la conduite générale d'une sonde de capacité supérieure à 2.500 mètres. Assure la coordination et l'organisation du travail des équipes placées sous ses ordres, fait appliquer les règles de sécurité.

**ANNEXE V : DISPOSITIONS
PARTICULIERES AUX INGENIEURS,
CADRES ET ASSIMILES**

Il a été convenu que les conditions particulières d'emploi et la classification des ingénieurs, cadres et assimilés seraient déterminées ultérieurement.

Fait à Dakar, le 14 avril 1960

Suivent les signatures :

- **Pour les Syndicats des Mines de la Fédération du Mali affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain**
 - MM. A. BERNOS
 - R. FOURNIER
 - A. PECIERS
 - G. GOBERT
 - R. GUILHAUDIS
 - G. ANTOINE
 - J. BOURETZ
- **Pour les Syndicats de la branche professionnelle « Industries Extractives et Prospection Minière » affiliés à la Confédération Nationale des Syndicats du Mali**
MM. GUÉYE ALIOUNE BADARA
 - SOSSAH EBEN EZER DAVID
 - NDIAYE YOUNOUSSA
 - DIALLO SALIF
 - DIARRA MAMADOU
- **Pour les Syndicats de la branche professionnelle « Industries Extractives et Prospection Minière » affiliés à la Confédération Nationale des Travailleurs Croyants du Mali (C.N.T.C.)**
 - M. JEAN DIALLO.
- **Pour le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale :**
Le Directeur fédéral du Travail et de la Sécurité sociale,
 - R. FEBREAU.



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fédérale des industries polygraphiques (28 septembre 1960)



CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

« En application de l'article 76 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant le Code du Travail, le Ministre du Travail et de la Fonction publique envisage de rendre obligatoire pour tous les employeurs et les employés de la branche professionnelle intéressée les dispositions de la Convention Collective des Industries Polygraphiques de la République du Sénégal signée à Dakar le 28 septembre 1960 et déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar le 19 octobre 1960, sous le n° 61.

Conformément aux dispositions de l'arrêté n° 8125 du 29 décembre 1953, la teneur des dispositions générales et particulières de la Convention dont l'extension est envisagée et publiée dans les colonnes ci-après du présent numéro du *Journal officiel* de la République du Sénégal.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions en question dans le délai d'un (1) mois à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel* de la République du Sénégal.

Les communications devront être adressées au Ministre du Travail et de la Fonction publique sous le timbre « Direction du Travail et des Lois sociales (Building administratif - Dakar) ».

CLAUSES GENERALES

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part

- le Syndicat Patronal des Imprimeries Africaines, affilié à l'UNISYNDI,

D'autre part

- le Syndicat des Ouvriers Imprimeurs et employés d'imprimerie, affilié à l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire - U.G.T.A.N ;
- l'Union des Travailleurs du Sénégal ;

- le Syndicat des Ouvriers Imprimeurs, affilié à la Fédération Nationale des Travailleurs croyants.
- Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application de la convention

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le territoire de la République du Sénégal, relèvent de la branche professionnelle « industries polygraphiques ».

Sont notamment compris dans ces activités :

- imprimerie de labeur et de presse tous procédés ;
- photogravure - clicherie ;
- reliure -brochure -dorure ;
- timbres en caoutchouc ;
- et plus généralement, les industries des groupes 551 -552 -553 -554 -555 de la «Nomenclature des activités économiques», objets du décret n° 59-534 du 9 avril 1959.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des établissements visés ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective, sauf accord particulier plus favorable au travailleur.

Pour les Imprimeries mixtes ou notoirement spécialisées (labeur, commerce et journaux) des dispositions particulières peuvent viser le personnel spécialisé des journaux.

Des annexes formant complément à la présente Convention, contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs :

- ouvriers ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, assimilés et cadres.

Au sens de la présente Convention, le terme « travailleur » est celui défini par l'article premier alinéa 2 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952,

instituant un Code du Travail dans les territoires d'Outre-Mer.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Code du Travail » se rapporte à ladite loi.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogations des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants.

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 4 : Avantage acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions collectives.

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite d'usage ou de convention.

Article 5 : Durée- Dénonciation de la convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out, à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révisions de salaire ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article 1^{er}, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan national, elle ne pourra ni dénoncer la Convention, ni en demander la révision, même partielle, elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition, qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche « Industries Polygraphiques » au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées dans la scission d'une organisation signataire.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les deux parties s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte dans leur compétence réciproque de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs croyances religieuses ou de leur origine sociale ou raciale.

Les employeurs s'engagent, en outre, à respecter les principes énoncés ci-dessus en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

« Le libre exercice de l'action syndicale comprend tous les actes qui découlent de l'activité syndicale exercée dans le cadre de la législation en vigueur et ne peut donner lieu à la sanction ».

Les travailleurs de leur côté, s'engagent à ne pas prendre en considération, dans le travail : les opinions des autres travailleurs, leur adhésion à tel ou tel syndicat, le fait de n'appartenir à aucun syndicat, leurs croyances religieuses ou leur origine raciale ou sociale.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue sauf cas de force majeure dûment justifié d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Le paiement de ces journées d'absence qui ne viendront pas en déduction dans la durée du congé annuel, sera laissé à l'initiative de l'employeur.

Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces Commissions et de s'efforcer de réduire au minimum

la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs, paritaires, réglementaires, (Commissions consultatives du travail, Comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Article 9 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 10 : Embauche et réembauche

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de la Main-d'œuvre.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct. Le personnel est tenu informé par voies d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve,

pendant dix-huit (18) mois la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant les douze (12) mois suivant la période ci-dessus mentionnée, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire de huit (8) jours.

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

En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Les dispositions ci-dessus concernant la priorité d'embauchage sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical.

La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Article 11 : Période d'essai

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

Article 12 : Engagement définitif

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, un double de la « déclaration de mouvement du travailleur » prévue par l'arrêté n° 5488 du 13 juillet 1955, du Haut-commissaire de l'Afrique Occidentale Française.

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 au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions proposées.

Article 13 : Modifications des clauses du contrat de travail

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.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, entraînant diminution de rendement ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis, dans la limite maximale d'un (1) mois.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant, dès lors, tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant dix-huit (18) mois une priorité pour le réoccuper.

Article 14 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel de préférence aux travailleurs en service dans son entreprise désireux d'améliorer leur classement hiérarchique et aptes à occuper le poste.

Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévu pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera maintenu dans son poste antérieur.

Article 15 : Changement d'emploi - mutation provisoire dans une catégorie inférieure.

En cas de nécessité dans le service ou pour éviter le chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel, même dans un autre service.

Dans ce cas et par dérogation à l'article 33 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six (6) mois.

Article 16 : Changement d'emploi - intérim dans un emploi supérieur

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- trois (3) semaines pour les ouvriers et employés ;
- quatre (4) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Sauf dans le cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe :

- après un (1) mois pour les ouvriers ;
- après quatre (4) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Article 17 : Mutation des femmes en état de grossesse

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conserveront le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou dans une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement.

Article 19 : Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- l'avertissement verbal ou l'avertissement écrit;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied de d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si, à l'expiration du délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention, l'une ou l'autre de ces sanctions n'a pas été prononcée.

Il en est de même, à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, de son délégué, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspection du Travail et des Lois sociales du ressort.

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

Article 20 : Clause de non-concurrence

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite à l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur, elle ne peut dépasser deux (2) ans et ne peut s'appliquer que dans un rayon de deux cents (200) kilomètres autour du lieu de travail.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant, descendant de l'un ou l'autre des conjoints vivant dans la même localité) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les trois (3) jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels**I. Suspension du contrat**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être

informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

II. Formalités à accomplir

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

Dans le cas contraire, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de soixante-douze (72) heures 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 six (6) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou de d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans les diverses annexes à la présente Convention.

Article 24 : Accident du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, défaction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Dispositions générales

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

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Le délai de préavis courra à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, chaque jour pendant deux (2) heures pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord ou, à défaut alternativement un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

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

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

Article 27 : Indemnité compensatrice du préavis

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

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir avisé son employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance, quitter l'établissement, avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit (8) jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance du départ de l'intéressé.

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 22 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat du travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un (1) an de service effectif, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

- 1) cas du travailleur remplissant les conditions d'anciennetés requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :
 - indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite d'un (1) mois si le délai de préavis dépasse cette durée.
- 2) cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'anciennetés requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :
 - indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de ce préavis, dans la limite d'un mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

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

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier conserve, pendant un délai de dix-huit (18) mois un droit de priorité de réembauchage.

Article 29 : Licenciements collectifs

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un (1) an pour le salarié marié et d'un (1) an pour chaque enfant à charge, au terme de la réglementation des allocations familiales; l'employeur consulte, à ce sujet, les délégués du personnel.

En cas de contestation quant à l'ordre à suivre dans la liste des licenciements, un concours professionnel pourra être institué devant une commission mixte à cet effet au sein de l'entreprise.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente Convention.

Article 30 : Rupture du contrat du travailleur

- a) En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli, dans l'entreprise, une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, aura droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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.

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;

- 30% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

- b) L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite, instituée par la présente Convention.

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

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

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement, variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	De 1 à 15 ans	+ plus de 15 ans et jusqu'à 20 ans	+ de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65%	70%	75%	80%
51 ans	57.5%	62.5%	67.5%	72.5%
52 ans	50%	55%	60%	65%
53 ans	42.5%	47.5%	52.5%	57.5%
54 ans	37.5%	42.5%	47.5%	52.5%
55 ans	30%	35%	40%	45%

Article 31 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquise à la date du décès reviennent à ses ayants-droits.

Si le travailleur comptait au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droits une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les ayants-droit en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Si au jour du décès le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de fin de carrière à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de son employeur, ce dernier assurera à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Article 32 : Certificat de travail

Tout salarié, peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, ses emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il est remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE**Article 33 : Apprentissage**

Pour ce qui concerne la conclusion et l'exécution du contrat d'apprentissage, les parties s'en rapportent à la réglementation en vigueur.

La durée d'apprentissage dans les Industries polygraphiques est fixée à quatre (4) années entières et consécutives.

Toutefois, la rémunération de l'apprenti est fixée par référence aux salaires de l'ouvrier spécialisé (OS) 1, compte tenu de la sentence arbitrale n° 42 du 19 décembre 1957 (déposée au Tribunal du Travail de Dakar sous le n° 151 le 24 décembre 1957) et de la Commission mixte locale portant révision des salaires des apprentis imprimeurs (séance des 27 juin et 17 juillet 1957).

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés, par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les Commissions mixtes appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales adhérentes, reconnues comme représentatives au sens de l'article 73, 4° paragraphe du Code du Travail.

TITRE IV : SALAIRE**Article 34 : Dispositions générales**

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

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

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée, ou au mois.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 35 : Rémunération du travail au rendement, à la pièce et à la chaîne

La rémunération du travail au rendement sera établie de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

Les normes des rendements seront fixées par accord d'établissement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement, qui lui est confié, toutes indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail, de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Tout lancement de travail aux pièces sera obligatoirement précédé d'une période d'adaptation de huit (8) jours.

Article 36 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister d'un délégué du personnel.

Article 37 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés, par une commission mixte composée en

nombre égal d'employeurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les commissions mixtes appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales nationales adhérentes, reconnues comme représentatives au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Article 38 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de Classement.

Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur leur demande, employeur et travailleur peuvent se faire assister par un représentant de leurs organisations syndicales.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente Convention.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties, et si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la Commission s'efforcera d'abréger les délais fixés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Si l'un des membres de la Commission, ou son suppléant, ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut, néanmoins, décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur un essai professionnel.

Elle choisit, alors, l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la Commission. Le président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président. La partie qui n'accepte pas la décision de classement peut porter le litige devant le Tribunal du Travail du ressort.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président.

Article 39 : Rémunération des jeunes travailleurs

A conditions égales de travail, la qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Considérés comme non adultes, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le

même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- De 14 à 15 ans 50%
- De 15 à 16 ans 60%
- De 16 à 17 ans 70%
- De 17 à 18 ans 80%

Les apprentis restent régis par les dispositions de l'article 33 et celles de leurs contrats d'apprentissage.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 40 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque, médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de rémunération. En cas de litige, celui-ci sera porté devant une Commission paritaire composée et fonctionnant comme prévu à l'article 38. Cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieure de plus de 10% du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Article 41 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail fixées comme il suit :

- 10% de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^e heure ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^e heure ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100% de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

Les heures de nuit sont celles fixées par les arrêtés en vigueur.

Sauf en cas d'urgence, le chef d'établissement ou ses préposés préviendront les travailleurs vingt-quatre (24) heures à l'avance lorsqu'il y aura lieu de faire des heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus devront se faire compte tenu des dispositions réglementaires qui fixent par branche d'activité les modalités d'application de la durée du travail et prévoit des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

L'application des dispositions ci-dessus ne saura entraîner pour le travailleur, une réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

Est nulle et de nul effet en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

Lorsque les conditions d'organisation du travail le permettront, la répartition des heures supplémentaires entre les ouvriers d'une même catégorie sera établie d'une façon aussi équitable que possible.

Article 42 : Service en poste à fonctionnement continu

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle le travailleur effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurés par un service de « quart » par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal, obligatoire, l'ouvrier de quart, ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept quarts de six (6) heures de travail consécutif au minimum reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50% de son salaire normal pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de quart qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Article 43 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail en heure de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant est égal à deux (2) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures au plus, de jour, prolongeront d'au moins une (1) heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit. Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

Lorsque le travailleur devra exceptionnellement effectuer un travail en dehors de son horaire normal, et à une heure de repas, il bénéficiera de la prime de panier.

Article 44 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise quel que fut le lieu de son emploi ;

- toutefois est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

L'ancienneté pour le travailleur ayant accompli leur temps d'apprentissage dans l'établissement prendra effet à compter du premier jour de la quatrième année d'apprentissage.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un (1) mois ;
- absences pour congés payés ou, dans la limite de dix (10) jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 57 de la présente Convention ;
- absences pour maladies dans la limite de six (6) mois ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 47 du Code du Travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage en est fixé à :

- 3% après trois années d'ancienneté ;
- 5% après cinq années d'ancienneté ;
- 1% du salaire par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 45 : Indemnité prévue à l'article 94 (1er alinéa) du Code du Travail

L'indemnité prévue à l'article 94, alinéa premier du Code du Travail, est acquise aux travailleurs visés à l'article 95, 3° de ce même Code, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Le montant en est égal au 4/10^e du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 et déplacé du fait d'un employeur pour exécuter un contrat de travail dans les limites de la République du Sénégal aux conditions conjuguées suivantes :

- a) que son déplacement du lieu de résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;
- b) qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur, il justifie, auprès de ce dernier, de sa qualité de travailleur déplacé ;
- c) que le lieu de sa résidence soit distant de cinq cents (500) km au moins du lieu de son emploi.

Le montant de son indemnité est constitué par autant de fois 5% du salaire de base de l'intéressé que la distance, à vol d'oiseau, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu d'emploi, comprend de fois cinq cents (500) km.

TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL**Article 46 : Durée du travail - récupération - heures supplémentaires**

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 47 : Interruption collective du travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations d'heures de travail sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 48 : Jours fériés, chômés et payés

Chaque année, cinq (5) jours fériés en plus du 1^{er} mai sont chômés et payés, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de quatre (4) d'entre eux, à raison d'un par trimestre est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autre que le 1^{er} mai), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à un (1) mois ;
- avoir accompli normalement, à la fois la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités

de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il a travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 41 de la présente Convention.

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés les clauses précédentes pourraient être reconsidérées à la demande d'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

Article 49 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 50 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 51 : Durée et organisation des congés

Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par l'arrêté général n° 10844 du 17 décembre 1956.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 45, 2° paragraphe de la présente Convention sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail bénéficieront d'un (1) jour de congé supplémentaire par an.

Pour les travailleurs bénéficiaires d'un congé annuel, la période des congés peut être fixée par des avenants à la présente Convention collective.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancée ni retardée unilatéralement d'une période supérieure à trois (3) mois.

Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis, peut être reportée dans la limite d'un (1) an au maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes obligatoires militaires, ni dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladie dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 57 ci-après.

Article 52 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté, et versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Article 53 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis le droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur doit être accordée en lieu et place du congé.

Article 54 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont fixées par les articles 125 et 132 du Code du Travail.

Les conditions d'application des dispositions de l'article 127 du Code du Travail (classe de passage, poids des bagages, voyage des familles) sont fixées dans les annexes à la présente Convention.

Article 55 : Application de l'article 130 du Code du travail

Conformément à l'article 130 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou de la cessation de contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux (2) ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner, dans la demande qu'il formule à cette fin, les emplois qu'il a exercé depuis la rupture ou la cessation du contrat, et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisés ses services en précisant la durée de ceux-ci.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage dans la limite des droits en la matière acquis chez eux par le travailleur.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait *au prorata* du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

Article 56 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsque le travailleur, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1^{er} du Code du Travail, aura versé au Trésor public, le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur, qui engage ses services, doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant lui-même un

cautionnement pour l'intéressé et, éventuellement, pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise et l'utilisation de ou des titres de transport ;
- par le versement au Trésor public du montant du cautionnement, au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor sauf dans le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

Article 57 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix (10) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour des événements familiaux suivants à justifier par la présentation de pièces d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur (3 jours)
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur (1 jour)
- décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe (2 jours)
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur (1 jour)
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère (1 jour)
- naissance d'un enfant (1 jour)
- baptême d'un enfant (1 jour)

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser, son employeur sa reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai, et, au plus tard, huit (8) jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 58 : Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé, occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte pour lui, de ce déplacement, des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les annexes.

Le travailleur déplacé temporairement conserve, d'autre part, droit, à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement temporaire, prolongé au-delà de six (6) mois, le travailleur, chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux (2) mois ou tous les trois (3) mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieure ou supérieure à trois cents (300) km à une durée nette maximum de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accepté que si sa date normale se situe au moins deux semaines avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages, motivés soit par le déplacement, soit par un congé de détente, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourra prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 59 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé au lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, et qu'il ne peut se le procurer par ses propres moyens.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel, ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi, en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au minimum fixé en la matière par la Commission mixte prévue à l'article 37 de la présente Convention lorsque le logement fourni répond aux normes minima fixées par ladite Commission.

Dans le cas, où par accord écrit, l'employeur accepterait de ne pas fournir les gros meubles, le travailleur pourra utiliser les siens, leur transport sera à la charge de l'employeur. Si le travailleur utilise son mobilier personnel à sa seule initiative il ne peut en imposer le transport à son employeur.

Article 60 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

a) en cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;

b) en cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;

c) en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis, à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée, dans la limite d'un (1) mois.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE**Article 61 : Dispositions générales**

Les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 62 : Organisation médicale et sanitaire

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 janvier 1955, sont classés en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Article 63 : Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

a) caution portée ou cautionnement versé par l'employeur auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et hospitalisation, éventuellement

indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé) ;

b) allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;
- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la 4^{ème} catégorie des ouvriers par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur et auxquels il aurait participé.

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 64 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) kilomètres ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs répondant aux conditions définies par l'arrêté général n° 6595 I.T.L.S. du 4 septembre 1953.

Dans les établissements qui ne comportent pas un nombre réglementaire de travailleur imposant des élections de délégués du personnel, il pourra être désigné, d'accord parties, un porte-parole du personnel. Celui-ci ne jouira pas des prérogatives et garanties prévues pour les délégués.

Article 65

La fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui qui l'exerce une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement, ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

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

Article 66

Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article 167 du Code du Travail aient été observées.

Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire, en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et des lois sociales ou de la juridiction compétente.

Article 67

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celles du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichés

bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du Code du Travail.

Le bénéfice de cette mesure est également étendu au délégué élu dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections à condition que le retard apporté à de nouvelles élections soit un cas de force majeure ou résulte d'une initiative de l'employeur.

Article 68

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu, pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, notamment à l'occasion des visites de l'Inspection du Travail et des Lois sociales.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'établissement, le délégué du personnel, seul ou assisté d'un représentant d'un syndicat signataire de la Convention, essaiera sans délai à l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 69 : Commission d'Interprétation et de Conciliation

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations intéressées à l'autorité administrative.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que de l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentatives, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

TITRE IX : RETRAITE

Article 70 : Retraite

Il est institué un régime de retraite au profit des travailleurs régis par la présente Convention.

Ce régime de retraite est celui qui a fait l'objet des accords du 27 mars 1958 créant une Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (I.P.R.A.O.) et édictant un règlement pour ledit régime. L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une publication au *J.O.-A.O.F.* n° spécial 2948 du 29 avril 1958.

Fait à Dakar, le 28 septembre 1960.

Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines, affiliés à l'UNISYNDI

- BOYE Nicolas; MOUKARZEL Georges;
- CARROZO Roger Antoine;
- G. O' QUIN Henry.

Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs et employés d'Imprimerie, affiliés à U.G.T.A.N.

- BA Abdou Rahmane
- HAIDARA Chams Eddine
- CISSE Khono
- DIA Malick

Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal

- SOW Alassane
- FALL Mapate

Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs

- NOZEM Paul
- DIAME Blaise

Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales**Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale,
délégué,**

- R. BARREA

ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES

AUX OUVRIERS

Article premier : Objet et champ d'application de l'Annexe

La présente annexe a pour objet de compléter en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dont l'activité principale, exercée sur le Territoire de la République du Sénégal, relève de la branche professionnelle des « industries polygraphiques ».

Dans les dispositions qui suivent l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention Collective, fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Article 2 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 2 de la Convention générale, est ainsi fixée :

a) pour les ouvriers embauchés sur place :

- ouvrier rémunéré à l'heure ou à la journée : une semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise ;
- ouvrier rémunéré au mois : un (1) mois.

b) pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1er alinéa) du Code du Travail :

- travailleur visé au § 2 de l'article 45 de la Convention générale : six (6) mois ;
- travailleur visé au § 1 de l'article 45 de la Convention générale : deux (2) mois.

Les diverses périodes d'essai définies au point b) ci-dessus sont renouvelables une (1) seule fois.

Article 3 : Préavis

La durée minimum du préavis définie à l'article 26 de la Convention générale est fixée à :

- une (1) semaine de travail selon l'horaire de l'entreprise pour le travailleur dont la rémunération est fixée à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- un (1) mois de quantième à quantième pour les travailleurs dont la rémunération est fixée au mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un (1) mois pour l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité de préavis à l'article 94 du Code du Travail.

Dans le cas où cet ouvrier serait licencié pendant son congé, il aurait droit sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Classification professionnelle

Les ouvriers sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles figurant dans l'additif à la présente annexe.

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) Pour les ouvriers des catégories manœuvre ordinaire (MO) à ouvrier spécialisé 2 (OS2) incluses :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) mois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) Pour les ouvriers des catégories supérieures à OS2 :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;

- six (6) fois le salaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultants du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'ouvrier malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis, demi-salaire pendant quatre mois.

b) de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis, demi-salaire pendant trois (3) mois.

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : Classe de passage

Les déplacements de l'ouvrier et de sa famille lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- bateau et train :
 - ✓ ouvriers de MO à ouvrier professionnel 1 (OP1) inclus : 3^{ème} classe ;
 - ✓ ouvrier des catégories supérieures : 2^{ème} classe ;

- avion : classe tourisme ;
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 8 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'ouvrier et de sa famille il n'est pas prévu à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'ouvrier voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos en sus de franchise, pour chacun de ses enfants mineurs, légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'ouvrier et à sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 9 : Majorations diverses

Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux exceptionnellement salissants ;
- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;

- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

Compte tenu des cas pour lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par des avenants territoriaux ou locaux à la présente Convention.

Article 10 : Application des classifications professionnelles

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Article 11 : Dispositions transitoires

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés par chaque établissement dans les catégories définies à la présente annexe (additif) compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories qui sera établie par un avenant à la présente Convention.

Le travailleur dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure à celle qui lui est attribuée dans la présente annexe, sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de surclassement.

ADDITIF A L'ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

Classification professionnelle des ouvriers

L'échelle hiérarchique professionnelle des ouvriers visés à l'article premier, paragraphe premier de la Convention générale, comprend les catégories et les échelons définis ci-après :

- Manœuvre ordinaire : travailleurs à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications (tels que nettoyage, charroi, manutention, etc..) et qui

n'exigent aucune formation, ni adaptation M.O.

- Manœuvre de force ou manœuvre spécialisé ;
- Manœuvre de force exécutant de gros travaux ;
- Manœuvre spécialisé : travailleur exécutant seul ou en compagnie d'ouvriers des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications M.S
- Ouvrier spécialisé 1er échelon : ouvrier venant de terminer son apprentissage mais ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers professionnels O.S. 1.
- Ouvrier spécialisé 2eme échelon : ouvrier d'habileté et de rendement courant exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées O.S.2
- Ouvrier professionnel 1er échelon : ouvrier exécutant des travaux qualifiés qui exigent des connaissances étendues de son métier O.P.1

Peuvent accéder à cette catégorie :

1° Les apprentis titulaires du CAP qui ont accompli deux années de perfectionnement (dont un an en catégorie O.S.2 et qui ont suivi avec succès un essai équivalent au brevet professionnel.

2° Les apprentis et les ouvriers non titulaires du CAP qui ont accompli trois années de perfectionnement (dont 2 ans en catégorie O.S.1 ou en catégorie O.S. 2).

A ces derniers, il pourra toutefois être demandé un essai de qualification comportant uniquement des épreuves pratiques.

- Ouvrier Professionnel 2^{eme} échelon : ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés qui exigent la connaissance complète de son métier et une formation approfondie O.p.2
- Ouvrier professionnel 3^{eme} échelon : ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle o.p.3
- Ouvrier hautement qualifié : ouvrier de qualification exceptionnelle exécutant

normalement des travaux de haute spécialisation professionnelle et ceux ayant le caractère de travaux d'art E

En aucun cas, le salaire de base du E ne sera inférieur au salaire de base du C.M.1.

La correspondance des niveaux hiérarchiques ci-dessus définis avec les anciennes catégories de classification est définie ci-après :

- Première catégorie MO. ;
- Deuxième catégorie..... MS. ;
- Troisième catégorie OS. ;
- Hors catégorie A OP.3 ;
- Quatrième catégorie..... O.S.2 ;
- Cinquième catégorie..... O.P.1 ;
- Sixième catégorie..... O.P.2 ;
- Hors catégorie B..... E.

La mention avec plus-value doit être interprétée comme comportant pour l'ouvrier intéressé le paiement d'un salaire supérieur au salaire de base fixé pour la catégorie et l'échelon auquel il appartient. A titre exceptionnel et individuel, ces « plus-values » sont donc accordées à certains ouvriers, et ne peuvent, en aucun cas, être inférieures à 10% du salaire de base de la catégorie.

A- Compositions typographiques.

- Compositeur typographe : ayant accompli la totalité de son apprentissage et en période de perfectionnement O.S.1 ;
- Compositeur typographe : en période de perfectionnement (après un (1) an en catégorie OS 1 pour le titulaire du CAP après deux (2) ans en une habileté et un rendement normal, mais n'étant pas en mesure d'exécuter par lui-même tous travaux courants O.S.2 ;
- Compositeur typographe qualifié: (tous travaux courants) O.P.1 ;
- Correcteur en premier: O.P.1 ;
- Imposeur : assurant au marbre les impositions pour l'ensemble des machines mais ne faisant pas lui-même les blancs O.P.1 ;
- Compositeur Ludlowiste : ne répondant pas à la définition du compositeur ludiowiste classé en O.P.2 O.P.1 ;

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

- Compositeur typographe qualifié : effectuant habituellement des travaux tels que :
 - ✓ Imprimeurs publicitaires de luxe ;
 - ✓ formules chimiques développées ;
 - ✓ mathématiques supérieures ;
 - ✓ montage de pages avec habillage de clichés à encoches ;
 - ✓ composition nécessitant l'établissement par lui-même d'une maquette...O.P.2
- Imposeur qualifié : effectuant toutes impositions calculant et contrôlant les blancs, noir et couleur O.P.2 ;
- Compositeur typographe : composant habituellement en langues exceptionnelles (Allemand, Grec, Hébreu, Arabe, Langues slaves) O.P.2 ;
- Chef imposeur : qui, tout en participant à la production, dirige une équipe d'imposeurs, effectuant les impositions nécessitées par tous travaux particuliers et par l'emploi de tout matériel moderne d'impression et de pliage (avec plus-value) O.P.2 ;
- Correcteur en bon ou tierceur spécialisé : responsable des blancs et des corrections après bon à tirer ou après tierce O.P.2 ;
- Correcteur deux (2) langues : O.P.2 ;
- Metteur en pages : typographe qui, tout en travaillant lui-même, prépare la copie, la distribution à une équipe de typographes pour des travaux dont la marche a été étudiée au préalable O.P.2 ;
- Ouvrière claviste mono qualifiée : apte à tous travaux typographiques, produisant en moyenne 6.500 lettres l'heure avec moins de cinq (5) corrections au mille O.P.2- 5% ;
- Fondeur monotype : conduisant une ou deux fondeuses ou une tondeuse supra O.P.2 ;
- Opérateur linotypiste : capable de faire les changements de justification et de magasin, surveiller l'alimentation et la température du plomb, d'effectuer les petits dépannages courants et l'entretien de la machine, tout en assurant une production normale suivant les

difficultés de travail (avec plus-value)..... O.P.2 ;

- Mécanicien linotypiste : capable d'assurer l'entretien d'une batterie de linos, d'effectuer tous réglages et toutes réparations mécaniques (avec plus-value) ;
- Compositeur Ludlowiste qualifié : ayant fait son apprentissage normal de typo, capable d'exécuter outre les lignes courantes, la composition de tous modèles sans indication de corps ou de justification O.P.2 ;
- Typo-conducteur de machine à platine : dans une petite imprimerie, ouvrier qualifié qui exécute les travaux de composition et les tirages sur machine et éventuellement le rognage des imprimés O.P.2 ;
- Metteur en pages chef d'équipe : metteur en pages qui prépare la marche du travail et la copie des travaux nouveaux avant leur remise aux équipes O.P.3 ;
- Correcteur : trois langues ou langues exceptionnelles O.P.3.

B- Impressions typographiques.

- Jeune ouvrier imprimeur typographe : ayant accompli la totalité de son apprentissage et en période de perfectionnement O.S.1 ;
- Passeur de feuilles sur presse à platine : ne participant pas à la mise en train O.S.1 ;
- Ouvrier passeur de feuilles sur machines à cylindre : ne participant pas à la mise en train (salaire complet avec plus-value) O.S.1 ;
- Assistant sur machine Chambon ou similaire : surveillant la machine sans en assurer le réglage O.S.1 ;
- Jeune ouvrier imprimeur typographe : ayant une habileté et un rendement normal, mais n'étant pas en mesure d'exécuter lui-même tous travaux courants :
 - a) titulaire du CAP après un an de perfectionnement en catégorie O.S.1 ...O.S.2 ;
 - b) non titulaire du CAP après deux ans de perfectionnement en catégorie O.S.1.

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

- Minerviste : conduisant une machine à encage plat et margeant à la main O.S.2 ;
- Conducteur : petite machine automatique jusqu'à in-4° Jésus inclus (avec plus-value) O.S.2 ;
- margeur : remplissant les fonctions ci-dessus sur machine quadruple raisin et au-dessus (salaire complet avec plus-value) O.S.2 ;
- Conducteur typographe : ouvrier qui conduit une machine, responsable de la mise en train du travail, de l'équipe, de la qualité du tirage, de l'utilisation des matières et de l'entretien de la machine :
 - a) sur presse en blanc à arrêt de cylindre ou deux tours, jusqu'au double raisin inclus :
 - sur retiration ancien modèle ; -sur presse à platine à encrage cylindrique au-dessus de l'in-4° Jésus ;
 - sur Miehie verticale ou machine similaire O.P.2.
 - b) sur Miehie horizontale et sur presse moderne en blanc à retiration ou à deux couleurs Miehie, L & M, Lambert, Somua au quadruple raisin inclus O.P.2.
 - Conducteur papetier : ouvrier travaillant sur petite machine à imprimer et assurant lui-même, après impression, les opérations de rognage et de brochage O.P.2 ;
 - Ouvrier des rotatives typographiques : machine à deux encriers en fonctionnement (est considérée comme encrier en fonctionnement un encrier imprimant en tournant avec cylindre faisant du découpage, traçage et perforage sans impression, les autres encriers couplés à des cylindres qui tournent à vide ne sont pas comptés) :
 - a) au-dessus du quadruple raisin :
 - ✓ conducteur:.....O.P.2 ;
 - ✓ premier : (avec plus-value) O.S.2 ;
 - ✓ second O.S.2.
 - b) quadruple raisin et au-dessus :
 - ✓ conducteur : O.P.3 ;
 - ✓ premier (avec plus-value): O.P. 1 ;
 - ✓ second O.P.1 ;
 - ✓ troisième : O.S.2.

C- Brochage.

- Brocheur spécialisé : ouvrier qui n'a pas fait un apprentissage complet du métier et ne peut exécuter qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier O.S.2 ;
- Brocheur qualifié : a fait un apprentis-sage méthodique et complet, connaît l'ensemble des opérations manuelles peut conduire l'une des trois machines de base dont il connaît le réglage et l'entretien (machine à plier, à margeur automatique, machine à coudre ou machine à piquer). Il a une pratique suffisante du métier pour assurer dans toutes les opérations, le rendement consacré par les usages O.P.1 ;
- Brocheur qualifié : conduisant effectivement une machine à plier à margeur automatique ou une machine à coudre dont il connaît le réglage et l'entretien (avec plus-value) O.P. 1 ;
- Brocheur qualifié : conduisant habituellement un massicot trilatéral dont il connaît le réglage (avec plus-value) O.P.1 ;
- Rogneur qualifié : exécutant habituellement les travaux piqués à l'aiguille ou façonnant habituellement les formats supérieurs à 112 O.P.2 ;
- rogneur d'étiquettes : O.P.2.

D- Reliure industrielle.

- Ouvrier spécialisé : ouvrier qui n'a pas fait un apprentissage complet et ne peut exécuter qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier ... O.S.2 ;
- Relieur qualifié : ouvrier qui a fait un apprentissage méthodique et complet et a une pratique suffisante pour effectuer avec un rendement consacré par les usages, tous les travaux manuels courants, et susceptibles de conduire les machines normalement employées dans la profession O.P.1 ;
- Ouvrier relieur qualifié : conduisant et sachant effectuer le réglage et l'entretien des machines suivantes : machine à plier automatique, machine à coudre, machine à couverture O.P.1 ;

- Ouvrier relieur qualifié : conduisant et sachant effectuer le réglage et l'entretien des machines ci-dessus et du Massicot trilatéral (avec plus-value) O.P.1 ;
- Relieur qualifié : effectuant les travaux de façonnage des couvertures pleine peau, souple ou demi-souple (avec plus-value) O.P.1
- Relieur qualifié : effectuant les travaux de couverture peau (armature-demi-peau à coins ou à bandes, pleine peau rigide) O.P.2.

E- Reliure à la main.

- Relieur qualifié : ayant fait un apprentissage méthodique et complet et ayant une pratique suffisante pour exécuter tous les travaux courants (corps d'ouvrages, couverture, finissure, plaçure, petit lavage, couture à la grecque et sur nerf, tranche filure à la main, réparation) O.P.1 ;
- Ouvrier relieur qualifié : qui assure d'une manière courante l'exécution parfaite de tous les travaux en pleine peau, doublée ou non, ainsi que tous les travaux délicats ou artistiques (restauration de livres anciens, manuscrits, etc.)....O.P.2 ;
- Ouvrier : susceptible d'assurer l'exécution de travaux hautement artistiques E.

F- Dorure.

- Ouvrier doreur : à la main spécialisée O.S.2 ;
- Doreur au balancier : spécialisé O.S.2 ;
- Doreur sur tranche : spécialisé O.S.2 ;
- Doreur qualifié à la main : qualifié tous travaux courants O.P.1 ;
- Doreur au balancier : qualifié tous travaux courants O.P.1 ;
- Doreur sur tranche : qualifié tous travaux courants O.P.1 ;
- Doreur qualifié au balancier : exécutant tous les travaux à tirage multiples de caractère artistique : O .P.2 ;
- Doreur qualifié : à la main, exécutant tous travaux soignés ou demi-soignés O.P.2 ;

- Doreur qualifié : de qualité exceptionnelle créant et exécutant ses modèles E.

G- Papeterie.

- Ouvrier spécialisé : ne connaissant pas le réglage et l'entretien de la machine qu'il conduit O.S.2 ;
- Ouvrier qualifié : ouvrier apte à tous les travaux de reliure de registres à dispositif fixe, articulé ou mobile O.P.1 ;
- papetier rogneur : de registre ou d'imprimés de commerce O.P.1 ;
- dans les imprimeries où il n'y a pas d'atelier spécialisé, les ouvriers susceptibles d'exécuter avec un rendement consacré par les usages tous les travaux de façonnage O.P.1 ;
- Découpeur d'imprimés : à l'emporte-pièce avec repérage O.P.1 ;
- Rogneur d'étiquettes : et de travaux piqués à l'aiguille O.P.2 ;
- Ouvrier apte : aux travaux exceptionnels O.P.2.

H- reliure à façon.

- Ouvrier spécialisé : ouvrier débutant aux machines, ayant déjà quelques connaissances dans la manipulation du papier lui permettant d'alimenter sa machine O.S. 1 ;
- Ouvrier spécialisé : ouvrier employé en général aux grands tirages des classiques, travers et quadrillés ordinaires sur machines toujours montées O.S.2 ;
- Ouvrier spécialisé : ouvrier sachant s'organiser seul dans la conduite de son travail et pouvant exécuter couramment soit à la plume soit aux disques tous travaux classiques de quadrillés ordinaires, travers de registres, assurant lui-même le montage et la surveillance de sa machine O.P.1 ;
- Ouvrier qualifié : sachant s'organiser seul dans l'exécution de son travail et pouvant exécuter couramment soit à la plume soit aux disques des travaux de montants : grands livres journaux, mémoires, minutes, quadrillés spéciaux 2 ou 3m/m, quadrillage de bristol, à l'encre, à l'eau ou indélébile O.P.2 ;

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

- Ouvrier qualifié : sachant organiser seul dans l'exécution de son travail et pouvant exécuter couramment soit à la plume, soit aux disques, tous travaux compliqués en arrêtage ou en continu, à l'encre, à l'eau ou indélébile....O.P.3;

I- Lithographie Offset.

- Greneur : O.S.2 ;
- Bronzeuse :
 - a) à la main et la palette O.S.2 -5% ;
 - b) à la machine O.S.2 -10%;
 - ✓ Conducteur de machine : à bronzer capable d'effectuer les réglages, l'entretien et le nettoyage O.P. 1 ;
 - ✓ Conducteur de machine plate : noir et couleur commerciales jusqu'au 80 x 120 petite couleur O.P.1 ;
 - ✓ Margeur : de plus de dix – huit (18) ans sur machines plates tous formats O.S.1 ;
 - ✓ Reporteur : pierre ou zinc jusqu'au 65x100 O.P.1 ;
 - ✓ Reporteur : pierre et zinc tous formats O.P.2 ;
 - ✓ Reporteur : pierre ou zinc 65x100 O.P.1 ;
 - ✓ Conducteur de machines plates : travaux soignés (commerce luxe, étiquettes couleurs) jusqu'au 65x100 O.P.2 ;
 - ✓ Reporteur : photo-litho albumine O.P.2 ;
 - ✓ Ecrivain : (registre et réglure)..... O.P.2 ;
- Conducteur de machines plates : chrome-amalgames (parfumerie sainteté) au-dessus de 65x100, tous travaux 100x140, 120x160, 140x200 O.P.3;
 - ✓ Reporteur : photos tous procédés (pierre, zinc et creux) O.P.3 ;
 - ✓ Surveillant et margeur sur offset : capable de marger à la main ou de surveiller un margeur automatique O.S.2 ;
 - ✓ Surveillant et margeur sur roto-directes : capable de marger à la main ou de

surveiller un margeur automatique O.S.2;

- ✓ Conducteur de machine offset une couleur : travaux soignés jusqu'au 90 x 130 O.P.2 ;
- ✓ Essayeur réducteur : O.P.2 ;
- ✓ Conducteur de machine offset une couleur : travaux soignés jusqu'au 90 x 130 O.P.3 ;
- ✓ Conducteur de machine offset deux (2) couleurs : tous formats jusqu'au 90 x 130 O.P.3 ;
- ✓ Graveur plumiste : (lettre et vignettes) ... O.P.3 ;
- ✓ Conducteur roto-directes : O.P.3 ;
- ✓ deux couleurs : à partir de 110 x 140 .E ;
- ✓ Conducteur offset plus de deux couleurs E ;
- ✓ Chromistes et maquettistes E ;
- ✓ Dessinateur affichiste : E.

J- Offset à bobines.

Machine quatre (4) couleurs recto et une (1) couleur verso :

- conducteur E ;
- premier O.P.2 ;
- second O.P.1 ;
- receveur..... O.S. 1.

Machine une couleur recto, une couleur verso format inférieur au quadruple raisin et au-dessus :

- conducteur E ;
- premier O.P.2 ;
- second O.P.1.

Machine une couleur recto, une couleur verso format inférieur au quadruple raisin :

- conducteur O.P.3 ;
- premier O.P.2 ;
- second O.P.1.

K- Coloris.

- Découpeur ou coloriste ayant terminé son apprentissage O.P.1 -10% ;

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

- découpeur ou coloriste qualifié :..... O.P.1 ;
- découpeur qualifié travaux exceptionnels O.P.2.

L- Cartes postales

- Petite ouvrière O.S. 1
- Ouvrier spécialisé O.S.2 ;
- Ouvrier qualifié pochoir double O.P. 1.

M- Héliogravure

1. Machines à feuilles :

- Surveillant de marge et margeur à la main : capable de surveiller un margeur automatique ou d'assurer une marge correcte à la main (avec plus-value) O.S.2 ;
- Conducteur : jusqu'au format Jésus-inclus O.P.2 ;
- Conducteur au-dessus du format Jésus O.P.3 ;
- Conducteur hautement qualifié couleur : doit être capable sous sa propre responsabilité de mettre au pied et en route successivement les trois ou quatre couleurs superposées d'un même travail. Il a habituellement la responsabilité de la régularité de la couleur d'un ensemble de machines en cas de superposition couleurs E.

2. Rotatives :

- Bobineur : à l'embauche O.S.1 ;
- après trois (3) mois O.S.2 ;
- Receveur : à l'embauche O.S.1 ;
- Après trois (3) mois O.S.2 ;
- Aide conducteur : chargé plus spécialement du registre (avec plus-value)..... O.S.2 ;
- Conducteur en second : conducteur qui, sans avoir la responsabilité d'une machine et d'une équipe car il travaille sous les ordres d'un autre conducteur, est capable d'exécuter toutes les fonctions sous la responsabilité de celui-ci, sur les machines de cinq (5) éléments et plus O.P.1 ;
- Conducteur de rotatives : largeur jusqu'à 0m 65 y compris Chambon, MMM O.P.2 ;
- Conducteur de rotatives : largeur supérieure à 0m 65 O.P.3 ;

- Conducteur: ayant couramment la responsabilité de tirages avec superposition de couleurs (chromie) :

- machine de largeur inférieure à 0m 65 O.P.3 ;
- machine de largeur supérieure à 0m 65 E.

3. Laboratoires :

- Aide-copiste bitumeur : O.S.2 ;
- Gratteur silhouettier : O.S.2 ;
- Copiste : O.P.1 ;
- Monteur de noir (avec plus-value) : O.P.1 ;
- Galvanoplaste chromeur (avec plus-value) : O.P.1 ;
- Polisseur rectifieur (avec plus-value) : .. O.P.1 ;
- Galvanoplaste : O.P.1 ;
- Photographe noir : peut être employé pour préparer sa qualification de photo couleur à des travaux de sélection trichromes sous la surveillance d'un photographe couleur ou du chef d'atelier. Lorsqu'il a acquis une pratique suffisante sans toutefois pouvoir prétendre à la maîtrise exigée du photographe couleur qualifié, il reçoit un salaire intermédiaire entre ceux du photographe de noir et du photographe couleur (avec plus-value) O.P.2 ;
- Retoucheur noir : doit exécuter des clichés de couleurs juxtaposées. Il peut être employé pour préparer sa qualification de chromiste à l'exécution de clichés de couleurs superposées sous la surveillance et les conseils d'un chromiste qualifié ou d'un contremaître ; il reçoit dans ce cas, et lorsqu'il a acquis une pratique suffisante, sans posséder toutefois la maîtrise exigée du retoucheur couleur qualifié, un salaire intermédiaire entre celui du retoucheur de noir et celui du retoucheur couleur (avec plus-value) O.P.2 ;
- Graveur en second : ouvrier qualifié qui connaît l'ensemble du métier, capable d'exécuter des gravures de textes ou de traits, peut être employé pour préparer sa qualification de graveur complet à des gravures de demi-teintes sous la surveillance d'un graveur complet ou d'un chef d'atelier (avec plus-value)..... O.P.2.

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

Lorsqu'il a acquis une habileté suffisante, sans posséder toutefois la maîtrise exigée du graveur complet, il reçoit un salaire intermédiaire entre celui du graveur en second et celui du graveur complet.

- Assistant graveur : connaît l'ensemble du métier (préparation du papier charbon, copie application sauf piquage, développement, couverture) O.P.2 ;
- Monteur-couleur : (avec plus-value) O.P.2 ;
- Photographe couleur : spécialisé dans les sélections trichromes capable de produire couramment sans conseil et avec un rendement normal des sélections équilibrées nécessitant un minimum de retouches, possède des notions pratiques de retouche, de copie et de gravure, connaît la théorie et la pratique de la sensitométrie E ;
- Retoucheur couleur qualifié : doit terminer seul dans des temps normaux, l'ensemble équilibré des clichés de deux, trois, quatre couleurs superposées, soit par l'interprétation, soit par sélection. Il possède des notions théoriques et pratiques de sélection photographique, de gravure et particulièrement de retouche chimique ou mécanique sur cylindre E ;
- Graveur complet : connaît complètement le métier depuis la préparation du papier charbon, la copie, l'application, le développement, la couverture, la gravure, la retouche à l'encrage et en principe au burin. Il possède des notions théoriques et pratiques des métiers voisins. Il doit exécuter sans conseil la gravure des cylindres pour couleurs superposées, avec un faible pourcentage de cylindres manques (moins de 5%) y compris les encrages et les remorsures nécessaires .E ;
- retoucheur au burin : E.

N- Photogravure

- Photogravure de trait : copistes albumine trait, Imprimeur de trait (noir, couleur et décalques) tireur de films, cadreur (avec plus-value)O.P.2 ;
- Monteur-toupilleur : (avec plus-value) ..O.P.2 ;

- Photographe de simili : copiste simili et couleur-chromiste décalque et Ben Day, graveur similiste, graveur de trait, retoucheur outil et plume, imprimeur simili et ton (avec plus-value) O.P.3 ;
- Photographe de couleur : chromiste simili et grain de résine, imprimeur couleur, reporteur lithographe à main ou machine (avec plus-value) O.P.3.

O- Clicherie galvanoplastie

- Plombagineur, baigneur, doubleur O. S.2 ;
- Monteur-toupilleur (classé par assimilation acquise) O.P.1 ;
- Imposeur O.P. 1 ;
- Mouleur -imposeur, mouleur releveur, réviseur-finiisseur corrigeur, stéréotyper : (avec plus-value) O.P.1 ;
- Réviseur-finiisseur assurant effectivement tous les services de l'établi galvano et les services de la stéréotypie (avec plus-value) O.P.2 ;
- Clicheur galvanoplaste complet O.P.3.

Les ouvriers travaillant de façon journalière et la plus grande partie du temps à la fabrication de clichés cylindriques pour grosses rotatives ont droit à une prime de 3% du salaire de base horaire, de la catégorie de l'emploi.

Fait à Dakar, le 28 Septembre 1960.

- **Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines, affiliés à l'UNISYNDI**
BOYE Nicolas - MOUKARZEL Georges - CARROZO Roger Antoine -G. O'QUIN Henry
- **Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs, employés d'imprimerie affiliés à l'U.G.T.A.N.**
BA Abdourahmane - HAIDARA Chams EDDINE - CISSE Khono - DIA Malick
- **Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal**
SOW Alassane - FALL Mapate
- **Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs**
NOZEM Paul - DIAME Blaise

- Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales :
Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale, délégué,
R. BARRAUX

ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES **AUX EMPLOYES**

Article premier : Objet de l'annexe

La présente Annexe a pour objet de compléter en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée au Sénégal relève de la branche professionnelle des Industries polygraphiques.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

Article 2 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 2 de la Convention générale est ainsi fixée :

a) pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;

b) pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1^{er} du Code du Travail :

1-travailleurs visés au paragraphe 1° de l'article 45 de la Convention générale : six (6) mois ;

2-travailleurs recrutés sur place : deux (2) mois.

Les diverses périodes d'essai définies au b) ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Article 3 : Préavis

La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la Convention générale, est fixée à un mois de quantième à quantième.

L'employé bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute

lourde, à une indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Classification professionnelle

Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) pour l'employé de la 1^{ère} à la 4^e catégorie incluse :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) pour l'employé des cinquième, sixième et septième catégories :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultants du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

- avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire en application de l'article 48 du code du travail ;
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;
- après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur, pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : Classe de passage

Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- bateau et train : employé de la 1ère à la 5e catégorie incluse : 3e classe. ;
- bateau et train : employé des 6e et 7e catégories : 2e classe. ;
- avion : classe tourisme ;
- Autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 8 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur,

d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'employé, voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kg en sus de la franchise, pour lui-même et sa (ou ses) femmes ;
- 100 kg en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs, légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de cent (100) kg supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 9 : Dispositions transitoires pour le classement des employés

Les travailleurs, classés, dans les catégories des anciennes Conventions collectives, seront reclassés par chaque établissement dans les catégories définies à la présente annexe, compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories qui sera établie par un avenant à la présente Convention.

Le travailleur dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure à celle qui lui est attribuée dans la présente annexe sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce surclassement.

ADDITIF A L'ANNEXE II**CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES
EMPLOYES****Première catégorie**

- Manœuvre ordinaire de bureau ou de magasin
✓ travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni formation, ni adaptation.

Deuxième catégorie

- manœuvre ordinaire de bureau ou de Magasin :
✓ travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyage spéciaux, entretien des meubles et du matériel ;
- Gardien permanent, veilleur de nuit ;
- Garçons de courses.

Troisième catégorie

Employé sachant lire et écrire, tenant l'un des emplois ci-après énumérés ou un emploi analogue :

- Garçons de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- Polycopieur ;
- Téléphoniste (central à quatre (4) lignes au maximum) ;
- Employé de réception dans un magasin tenant les fiches d'entrée et de sortie ;
- Commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission ;
- Pointeur-Peseur de journaux.

Quatrième catégorie

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

- Pointeau 1er échelon : employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de

travail en fonction des heures de présence et autres travaux analogues ;

- Dactylographes 1er degré : capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans attendre les conditions de rapidité exigés du dactylographe du second degré ;
- Sténodactylo débutant, ayant moins de six (6) mois de pratique ;
- Téléphoniste-standardiste : (central à quatre (4) lignes) ;
- Magasinier-auxiliaire, ayant une expérience du métier, chargé, notamment, du classement des stocks et du contrôle des références ;
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

Cinquième catégorie

Employé possédant une certaine technique, chargé, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure, de travaux tels que ceux énumérés ci-après :

- Employé auxiliaire de comptabilité, assurant dans une comptabilité : la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement des bulletins et de la feuille de paye ;
- Employé au prix de revient : employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matière ;
- Caissier auxiliaire ;
- Magasinier : employé chargé de tenir un magasin, assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de recharge, outillage ou accessoires ; veille à la conservation des marchandises qui lui confiées ; doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et de sortie ;
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 juillet 1995 ou titulaire du « caducée » ;
- Dactylographe 2e degré : trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites.

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

- Sténo-dactylographe ayant plus de six (6) mois de pratique ;
- Aide-opérateur, agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur, sans avoir à établir les tableaux de connexion.

Sixième catégorie

- Employé qualifié de bureau ou de magasin ;
- Mécanographe : travaille sur machine Elliot-Fisher, Burroughs ou similaire à clavier complet, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques et a de bonnes notions de comptabilité commerciale ;
- Aide -comptable ;
- Comptable de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stocks en quantités et en valeurs) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima ;
- Sténotypiste, capable de prendre cent vingt (120) mots minute et de traduire parfaitement ses notes à trente (30) mots minute, avec orthographe et présentation parfaites ;
- Opérateur 1er échelon : agent pouvant conduire et capable d'effectuer les tableaux de connexion standard sur une machine à cartes perforées déterminée ;
- Sténodactylo 2edegré, diplômé, et capable de prendre cent (100) mots minute en sténo et de faire quarante (40) mots minute à la machine ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans le corps des infirmiers ;
- Pointeau 2^e échelon : outre les tâches de pointeau 1^{er} échelon, calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

Septième catégorie

- Employé très qualifié de bureau ou de magasin ;
- Infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;
- Secrétaire sténodactylographe ayant une grande compétence ;

- Comptable capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le prix de revient ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant au prix de revient ;
- Opérateur 2^e échelon : agent ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, capable d'effectuer des travaux de connexion complets (machines électriques) ou de réglages compliqués (machines mécaniques), de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

Fait à Dakar, le 28 Septembre 1960.

Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines, affiliés à l'UNISYNDI

BOYE Nicolas
MOUKARZELI Georges
CARROZO Roger Antoine
G. O'QUIN Henry

Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs, employés d'imprimerie affiliés à l'U.G.T.A.N.

BA Abdourahmane
HAIDARA Chams EDDINE
CISSE Khono
DIA Malick

Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal

SOW Alassane
FALL Mapate

Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs

NOZEM Paul
DIAME Blaise

Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales

Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale, délégué,

R. BARRAUX

ANNEXE III : AGENTS DE MAITRISE – TECHNICIENS ET ASSIMILES

Article Premier : Objet de l'Annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective fédérale, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française relève de la branche professionnelle «industries polygraphiques».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « convention générale » se rapporte à la convention collective fédérale fixant les clauses générales visées ci-dessus.

Article 2 : Rapport entre les agents de maitrise, techniciens et assimilés avec les employeurs

Les rapports réciproques, autres les contrats de travail, entre employeurs d'une part, et agents de maîtrise, techniciens et assimilés d'autre part, sont réglés par un engagement moral comportant :

- a) de la part de l'employeur : la confiance due à une collaboration et à l'utilisation la meilleures des aptitudes reconnues, des agents de maitrise, techniciens et assimilés, compte tenu des possibilités de l'entreprise ;
- b) de la part des agents de maitrise, techniciens et assimilés : l'apport sans réserve de leur expérience et de leurs qualités professionnelles et morales.

En les investissant d'une autorité qui implique la confiance, les employeurs sont en droit de compter en retour, sur l'entier dévouement et la conscience professionnelle des agents de maitrise, techniciens et assimilés.

Ceux-ci doivent :

- 1°) être capable de prendre des initiatives et d'assurer des responsabilités ;
- 2°) avoir acquis, par une longue expérience ou par des études professionnelles, une formation technique qui leur permet d'assurer la bonne marche de leur service ;

3°) s'entretenir et se perfectionner dans la technique de leur profession par tous les moyens en leur pouvoir.

Dans leurs relations avec le personnel, les agents de maitrise, techniciens et assimilés, doivent s'employer à faire respecter avec l'autorité patronale et hiérarchique nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, celle qui s'attache aux fonctions dont eux-mêmes sont investis. Ils doivent donc faire preuve de qualités morales indispensables pour s'imposer au personnel dont la direction leur est confiée.

Article 3 : Champ d'application

On entend par agent de maîtrise, l'agent chargé de façon permanente, de diriger, coordonner et contrôler le travail du groupe d'ouvriers ou d'employés dans l'exécution de travaux dont il assume la responsabilité à l'égard de l'employeur sans intervenir manuellement de façon courante. Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique, en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

Sont assimilés aux agents de maîtrise les techniciens et collaborateurs qui, sans exercer nécessairement un commandement ou un contrôle, ont des fonctions exigeant des connaissances et comportant des responsabilités d'une importance comparable à celles des agents de maîtrise.

Article 4 : Période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée:

- a.) pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois ;
- b.) pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1^{er} du Code du Travail : six (6) mois.

La période d'essai, définie au paragraphe b) ci-dessus, est renouvelable une seule fois.

Article 5 : Clause de non-concurrence

Les restrictions à l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux (2) années, à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur, et ne pourra s'appliquer que dans un rayon de deux cent (200) kilomètres autour du lieu de travail.

Elle aura pour contrepartie une indemnité prévue au contrat qui sera versée mensuellement. Elle se perpétuera, même en cas de vente de l'affaire, ou de changement de raison sociale, tant que le délai de non-concurrence courra.

La cessation d'un seul versement libérera l'ex-collaborateur de la clause de non-concurrence.

Article 6 : Préavis

La durée du préavis réciproque est d'un (1) mois, sauf disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1^{er} du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis, et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 7 : Classification professionnelle

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Article 8 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultants du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 9 : Classes de Passage

Les classes de passage de l'agent de maîtrise et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- Bateau et train : 2^{ème} classe - pour la catégorie supérieure d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 1^{ère} classe ;
- Avion : classe tourisme ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 10 : Transport des Bagages

Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu, d'emploi à un autre, l'employeur paiera à

l'agent de maîtrise voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilogrammes en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de cent (100) kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de la famille.

Au cas où il ne fournirait pas de mobilier, l'employeur assurera en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé et à sa famille, sauf si le travailleur a transporté ses meubles de sa propre initiative.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 11 : Indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé en cas de maladie

L'indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) pendant la 1^{ère} année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant trois (3) mois.

b) de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois.

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;

- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la 5^{ème} année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre l'intéressé pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée des absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 12 : Délégués du personnel

Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Si dans une entreprise, plus de dix (10) agents de maîtrise, techniciens est assimilés, sont répartis dans divers établissements d'un même territoire, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

Article 13 : Application des classifications

Les classifications professionnelles prévues à l'additif de la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Article 14 : Dispositions transitoires

L'agent de maîtrise, technicien et assimilé, classé dans la hiérarchie de la convention collective du 26 Décembre 1945, sera reclassé, par chaque établissement dans celles des catégories définies à la présente annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il reçoit effectivement, compte tenu de la hiérarchie des salaires qui sera établie en application de l'article 13 ci-dessus.

Toutefois, son reclassement se fera par référence à l'emploi qu'il occupe, si cet emploi lui donne droit à un classement plus favorable.

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES – 1960

ADDITIF A L'ANNEXE III :
CLASSIFICATIONS DES AGENTS DE
MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

I. Agents de Maîtrise**Contremaitres :**

Agents de Maîtrise qui assurent la responsabilité du travail exécuté dans un service technique de leur

spécialité, et qui ont sous leur ordre, un certain nombre d'ouvriers avec lesquels ils sont en rapport direct.

Ils participent à la production, veillent à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline.

Ils sont classés en quatre échelons selon l'effectif des ouvriers placés sous leurs ordres :

	C.M.1	C.M.2	C.M.3	C.M.4
Section imprimerie	De 1 à 6 ouvriers	De 7 à 11 ouvriers	De 12 à 25 ouvriers	+ de 25 ouvriers
Section offset et litho	De 1 à 4 ouvriers	De 5 à 9 ouvriers	De 10 à 20 ouvriers	+ de 20 ouvriers
Section hélió	De 1 à 4 ouvriers	De 5 à 8 ouvriers	De 9 à 20 ouvriers	+ de 20 ouvriers
Section photogravure	De 1 à 10 ouvriers	+ de 10 ouvriers	-	-
Section reliure	De 1 à 18 ouvriers	De 19 à 30 ouvriers	De 31 à 50 ouvriers	+ de 50 ouvriers

Chefs d'ateliers :

Agents de Maîtrise qui travaillent sous les ordres d'un chef de fabrication ou de l'employeur ou de son représentant, ont en principe des contremaitres sous leurs ordres, coordonnant et surveillant leur action, prennent des initiatives concernant la qualité

du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rendement et la sécurité des travailleurs, font respecter la discipline de l'atelier dont ils ont la responsabilité.

Ils sont classés en deux (2) échelons selon l'effectif des ouvriers placés sous leurs ordres.

	C.A.1	C.A.2
Section imprimerie	jusqu'à 50 ouvriers	plus de 50 ouvriers
Section offset et litho	jusqu'à 40 ouvriers	plus de 40 ouvriers
Section hélió	jusqu'à 40 ouvriers	plus de 40 ouvriers
Section photogravure	jusqu'à 40 ouvriers	plus de 40 ouvriers
Section reliure	jusqu'à 100 ouvriers	plus de 100 ouvriers

II. Techniciens et assimilés**Assimilés à « contremaître 1^{er} échelon ».**

- **Comptable 1^{er} échelon**

Agent capable d'établir les prix de revient, en collationnant la main-d'œuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux, centralise les paies.

Assimilés à «contremaître 2^{ème} échelon».

- **Caissier :**

Ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse, tenant les écritures correspondantes.

- **Comptable 2^{ème} échelon :**

Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

- **Chef magasinier**

Agent de maîtrise, responsable d'une façon permanente de la réception et de la reconnaissance des papiers, de la bonne tenue du magasin, des inventaires, des avertissements en vue de réapprovisionnement, de la préparation des commandes pour la livraison. Il doit posséder des connaissances papetières et notamment, pouvoir reconnaître la qualité et la nature des marchandises en magasin, il a sous ses ordres un ou plusieurs magasiniers ou manœuvres.

Assimilés à « contremaître 3^e échelon » :

Sous les ordres d'un chef de comptabilité, assure seul ou fait assurer avec des employés de 5^{ème} et 6^{ème} catégories la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises.

Fait à Dakar, le 28 septembre 1960

Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines, affiliés à l'UNISYNDI

BOYE Nicolas

MOUKARZEL Georges

CARROZO Roger

ANTOINE G. O'QUIN Henry

Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs et employés d'imprimerie, affiliés à l'U.G.T.A.N

BA Abdou Rahmane

HAIDARA Chams Eddine

CISSE Khono

DIA Malick

Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal

SOW Alassane

FALL Mapate

Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs

NOZEM Paul

DIAME Blaise

Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales**Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale, délégué,**

R. BARRAUX



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi



**Décret n° 61-347 du 6 septembre 1961 fixant à
défaut de convention collectives les
conditions de travail dans les Professions
Agricoles et assimilées (6 septembre 1961)**



**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

**DECRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT A
DEFAUT DE CONVENTION COLLECTIVES LES
CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES PROFESSIONS
AGRICOLES ET ASSIMILEES.**

Le Président du Conseil,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26 et 42 ;

Vu la loi n° 61-34 du 15 Juin 1961, instituant un Code du Travail dans la République du Sénégal, notamment en son article 89 ;

Vu l'arrêté n° 2755 I.T.S.S.M du 13 avril 1957 fixant, à défaut de convention collective, les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées ;

Vu l'avis de la Commission consultative du Travail et de la Sécurité sociale en date du 23 mai 1961 ;

La Cour suprême entendue ;

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique et du Travail,

décète

Article Premier

A défaut d'une convention collective, les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées, autres que les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté, sont soumises aux dispositions ci-après, dans les conditions prévues à l'article 89 du Code du Travail.

Les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté demeurent fixés par l'arrêté n° 2755 I.T.L.S.-S.M. du 13 avril 1957.

Sont notamment comprises dans le champ d'application du présent décret les exploitations agricoles et entreprises publiques ou privées appartenant aux catégories suivantes :

- Culture maraîchère et fruitière et culture légumière de plein champ lorsqu'elles

concernent les exploitations comptant plus de cinq manœuvres permanents ;

- Arboriculture, horticulture, pépinières ;
- Entreprises agricoles à caractère industriel ;
- Exploitation de bois et travaux de carbonisation en forêts ;
- Coopératives de culture en commun ou d'utilisation en commun de matériel agricole
- Exploitations d'élevage sédentaire ou transhumant ;
- Jardins de parc public ou de propriété privée ;
- Marais salants.

Les enfants et conjoints des enfants travaillant sur l'exploitation familiale ne rentrent pas dans le cadre des stipulations ci-après.

**SECTION PREMIERE : EXERCICE DU DROIT
SYNDICAL**

Article 2

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs sont tenus :

- de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

de ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale des travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;

- de ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou de tel syndicat.

Les travailleurs sont tenus de leur côté de ne pas prendre en considération dans le 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 estime que le congédiement d'un travailleur a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 3

1° Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de l'organisation syndicale intéressée.

Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Les absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2° Lorsque les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire destinée à élaborer une convention collective, il appartiendra aux syndicats patronaux de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.

3° Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires régulateurs, aux conseils d'administration d'organismes institués par un texte législatif ou réglementaire, les assesseurs au tribunal du travail, les experts en matière de conflits collectifs, les enquêteurs en matière d'accidents du travail, devront communiquer à leur employeur la convocation les désignant dès la réception.

SECTION II : EMBAUCHAGE**Article 4**

L'embauchage des salariés s'effectuera, soit par entente directe, soit par l'intermédiaire de l'office de main-d'œuvre.

Sauf disposition contraire constatée par écrit, tout engagement d'un travailleur permanent est réputé fait pour une durée indéterminée.

Est considéré comme travailleur permanent, à l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 6 ci-après, tout salarié qui s'engage à travailler sans discontinuité sauf absence autorisée ou justifiée et auquel l'employeur garantit du travail tous les jours ouvrables.

Article 5

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi pendant une année ou pour la saison d'activité suivante.

Article 6

L'embauchage d'un travailleur n'est définitif qu'après une période d'essai de huit jours pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine, de un mois pour les travailleurs rémunérés au mois.

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

Article 7

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

Toutefois, lorsque pour éviter du chômage, l'employeur demande à un travailleur d'accepter un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur sera rémunéré dans les conditions correspondant à

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

son nouvel emploi. Si le travailleur refuse cette proposition, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Les travailleurs appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette catégorie durant le temps où ils y seront employés sans que ce changement influe sur leur propre classement. Cette période ne pourra excéder six mois au-delà desquels les travailleurs seront classés à la catégorie correspondant au travail effectué.

Article 8

Lorsque les mutations n'auront pas été prévues dans les conditions d'engagement, le travailleur ne pourra être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou dans une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement préalable.

SECTION III : MALADIES ET ACCIDENTS

Article 9

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnels, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement de travailleur malade.

Dès que possible, et au plus tard dans les trois jours, sauf cas de force majeure, l'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de sa durée probable.

Sauf le cas où le malade est constaté par le service médical ou sanitaire de l'entreprise, cet avis est confirmé par un certificat médical, dans un délai maximum de six mois à compter du premier jour de l'indisponibilité.

L'employeur a la faculté de faire contre visiter par un médecin de son choix le travailleur malade pendant son indisponibilité.

Article 10

L'employeur doit verser au travailleur malade une indemnité déterminée comme il suit :

1° Travailleur ayant moins de dix-huit mois de service dans l'entreprise :

- une indemnité égale au montant de rémunération pendant une période égale à la durée du préavis.

2° Travailleur ayant plus de dix-huit mois, jusqu'à cinq ans de service dans l'entreprise

- indemnité égale à la durée du préavis ;
- indemnité égale à la moitié de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire.

3° Travailleur ayant plus de cinq ans de service dans l'entreprise :

- indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;
- indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la période de deux mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire.

Pour les travailleurs saisonniers, les durées de services indiquées ci-dessus s'apprécient d'après la durée totale des services effectués dans l'établissement depuis la date de la première embauche.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation à demi-salaire ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus, respectivement sous les 2° et 3°, alinéa 3.

L'indemnisation à demi-salaire n'est pas due lorsque le travailleur, victime d'un accident non professionnel, a été accidenté, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur, auxquels il aurait participé.

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961****Article 11**

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail, lors de la consolidation de la blessure, l'employeur doit rechercher, avec les délégués du personnel, s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi.

Durant la période à l'article 10 du présent arrêté pour l'indemnisation à plein salaire du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer le même montant d'indemnité qu'au travailleur malade, compte tenu de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Article 12

Pour les travailleurs dont la capacité professionnelle se trouve réduite du fait d'accident, de maladie ou infirmité, le salaire en espèces pourra subir d'accord parties une réduction au plus égale à 10 % du salaire minimum de la catégorie. Toutefois, dans certains cas exceptionnels, une réduction d'un taux supérieur pourra être autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales sur justification médicale.

**SECTION IV : RUPTURE DU CONTRAT DE
TRAVAIL****Article 13**

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

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

Article 14

La durée maximum du délai de préavis est fixée à huit jours pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à

la journée, à la semaine ou à la quinzaine, et à un mois pour les travailleurs rémunérés au mois.

Article 15

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai non effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui trouve un emploi durant la période de préavis peut quitter immédiatement son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Article 16

Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six mois, de suspension prévu à l'article 9 ci-dessus, signifier à l'intéressé qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes autres indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture (indemnité compensatrice de congé, indemnité de licenciement, etc.), ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus conserve une priorité d'embauchage pendant un an.

Article 17

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

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel des douze mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.

Le salaire global comprend l'ensemble des salaires ou gains, indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en espèces ou en nature à l'exception des frais professionnels, des indemnités

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

représentatives de remboursement de frais, des prestations familiales et des cotisations patronales quel qu'en soit l'objet.

Le pourcentage en question est fixé à :

- 20 % pour les cinq premières années ;
- 25 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

En raison du caractère saisonnier de certains emplois, les travailleurs affectés à ces emplois sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise.

D'accord parties, ces travailleurs peuvent y renoncer et conserver leur ancienneté, qui leur sera rappelée lors d'embauchages ultérieurs.

L'indemnité de licenciement n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur.

En cas de démission et à défaut de régime légal de retraites, le travailleur permanent âgé de 55 ans au moins et qui aura accompli quinze années de services continus bénéficiera d'une indemnité dite de services rendus, calculée sur la base de 75 % des indemnités qu'il aurait dû percevoir en cas de licenciement.

Article 18

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Seuls peuvent prétendre à cette dernière indemnité les héritiers du travailleur qui étaient légalement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

SECTION V : DUREE DU TRAVAIL

Article 19

La durée du travail dans les exploitations agricoles définies à l'article 1er ci-dessus et les modalités de rémunération des heures supplémentaires demeurent soumises respectivement aux dispositions des arrêtés N° 4315 I. T. du 1er Juillet 1953 et 4576 I.T. du 8 Juillet 1953.

SECTION VI : LES AVANTAGES EN NATURE

Article 20

Les avantages en nature sont des éléments du salaire soit en complément, soit en déduction du salaire en espèces. En raison de leur diversité, de leur importance variable et des usages, leur nombre et leur contre-valeur sont fixés par accord d'établissement, soit de gré à gré, dans les limites prévues par la réglementation en vigueur.

En aucun cas, la retenue totale pour l'ensemble totale des avantages en nature effectivement alloués ne pourra dépasser l'équivalent par mois de 80 heures du salaire minimum de la 3e catégorie.

SECTION VII : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Article 21

Des permissions exceptionnelles d'absence dans la limite de dix jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraîne aucune réduction du salaire, sont accordées au travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

- se marier 2 jours ;
- accomplir les formalités d'Etat-civil à l'occasion de la naissance d'un enfant.. 1 jour ;
- assister au mariage de l'un de ses enfants 1 jour ;
- assister aux obsèques de son conjoint 2 jours ;
- assister aux obsèques de l'un de ses enfants..... 1 jour ;
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère..... 1 jour ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère..... 1 jour.

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 son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard, huit jours après que l'événement a eu lieu.

SECTION VIII : HYGIENE ET SECURITE

Article 22

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en

vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires, les conditions de travail spéciales aux femmes et aux jeunes gens.

Dans les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les appareils de protection sont obligatoires.

Toute mesure de protection doit être prise lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux.

SECTION IX : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 23

L'application du présent décret ne saurait avoir pour effet de diminuer les avantages acquis par les travailleurs intéressés soit individuellement soit collectivement dans le cadre de l'entreprise.

Article 24

Le ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 6 Septembre 1961.

Pour le Président du Conseil absent :

Le Ministre chargé de l'intérim,

Valdiodio N'DIAYE.

Par le Président du Conseil :

Le Ministre de la Fonction publique et du Travail,

Ibrahima SAR.

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

ARRETE N° 2755/ITLS/SM FIXANT, A DEFAUT DE CONVENTION COLLECTIVE, LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES, LES SALAIRES MINIMA PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET LES PRIMES D'ANCIENNETE DES TRAVAILLEURS RELEVANT DES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILEES.

Article premier

Le présent arrêté a pour objet, en application de l'Art. 95 du Code du Travail Outre-Mer, de fixer, à défaut de convention collective, les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle et les primes d'ancienneté des travailleurs relevant des professions agricoles et assimilées.

**TITRE PREMIER : CATEGORIES
PROFESSIONNELLES**

Art. 2

Les travailleurs sont obligatoirement classés dans une des catégories suivantes :

A. Ouvriers

- **1^{ère} catégorie** : manœuvre ordinaire : travailleur sans spécialité ;
- **2^{ème} catégorie** : manœuvre spécialisé : travailleur exécutant des travaux simples qui n'exigent que des connaissances rudimentaires ;
- **3^{ème} catégorie** : aide-ouvrier : travailleur possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité, chef d'équipe ;
- **4^{ème} catégorie** : ouvrier ordinaire : travailleur ayant terminé l'apprentissage de sa spécialité et ayant subi l'essai professionnel d'usage et en période de perfectionnement ;
- **5^{ème} catégorie** : ouvrier qualifié : travailleur exécutant tous les travaux de sa spécialité avec un bon rendement et suivant les conditions techniques normales ;
- **6^{ème} catégorie** : ouvrier hautement qualifié : travailleur parfaitement expérimenté possédant une valeur professionnelle de haute

qualité, pouvant assurer des services particuliers en raison de ses aptitudes spéciales (instructions générales ou techniques, rendement supérieur, etc.) ;

- **Hors catégorie** : ouvrier hors catégorie : travailleur exceptionnellement qualifié.

B. Conducteurs de véhicules automobiles

- **Catégorie A** : conducteur de voiture de tourisme, de petit tracteur et de véhicule pesant moins de trois tonnes ;
- **Catégorie B** : conducteur de véhicule poids lourd de trois à cinq tonnes de charge utile ;
- **Catégorie C** : conducteur de véhicule poids lourd dépassant cinq tonnes de charge utile ou de tracteur attelé à remorque semi-portée, conducteur de tracteur à chenilles de plus de 40 cv ;
- **Catégorie D** : conducteur de véhicule de transport en commun.

Pour les trois premières catégories, la charge utile retenue se compose de celle du véhicule et éventuellement, de celle de sa remorque.

C. Employés

- **1^{ère} catégorie** : planton illettré, gardien, concierge, cocher, charretier ;
- **2^{ème} catégorie** : employé sachant lire et écrire, ayant certaines connaissances professionnelles, tels que : garçon de bureau, planton lettré, téléphoniste, pointeur effectuant des travaux élémentaires de pointage ;
- **3^{ème} catégorie** : Employé ayant une qualification qui nécessite une véritable formation professionnelle, mais non confirmé de son métier : employé de bureau, dactylographe, commis d'ordre, teneur de livre, aide magasinier, encaisseur, pointeur ;
- **4^{ème} catégorie** : employé ayant une qualification qui comporte une formation professionnelle complète : employé de

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

comptabilité, dactylographe capable de dactylographier trente mots à la minute avec une orthographe et une présentation parfaite : infirmier ayant le certificat de connaissances pratiques, institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 juillet 1955, anciens militaires «caducée»

- **5ème catégorie** : employé possédant l'expérience de son métier et pouvant avoir des responsabilités limitées telles que celles d'aide-comptable, de magasinier, employé de comptabilité ayant le C.A.P, sténo dactylographe capable de prendre 90 mots à la minute avec une orthographe et une présentation parfaites ; infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers, ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux ;
- **6ème catégorie** : employé connaissant complètement un **métier** qui nécessite une formation professionnelle poussée et une longue pratique, tel que : comptable, caissier supérieur, employé de contentieux, infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;
- **Hors catégorie** : personnel supérieur qui possède les connaissances prévues pour les employés de la 6ème catégorie assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité.

D. Cadres, Agents de maîtrise, Techniciens & assimilés

- **1ère catégorie** : agent de maîtrise, technicien n'ayant pas la pratique de la profession ;
- **2ème catégorie** : agent de maîtrise, technicien ayant une certaine pratique et des connaissances de la profession, mais non parfaitement confirmé ;
- **3ème catégorie** : agent de maîtrise, technicien pouvant avoir des responsabilités limitées ;
- **4ème catégorie** : agent de maîtrise, technicien ayant des responsabilités et placé sous les ordres directs d'un chef de grosse entreprise ou d'un directeur de petite et moyenne entreprise ;

- **5ème catégorie** : cadre, agent supérieur dirigeant du personnel et ayant des responsabilités étendues sous les ordres d'un directeur ;
- **6ème catégorie** : personnel de commandement, cadre nommé désigné par l'employeur.

Art. 3

La période d'essai doit, préalablement à tout engagement, être spécifiée par écrit.

Elle ne peut excéder, renouvellement compris, six mois. Pour les travailleurs visés à l'Art. 94, alinéa premier, du Code du travail, la durée maximum de cette période peut être portée à un an.

A l'expiration de cette période, l'employeur devra notifier par écrit au travailleur son classement à l'intérieur des classifications qui précèdent.

Art. 4

En cas de contestation de classement, une commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, ou son représentant, se réunira à la demande de l'une des parties en vue de déterminer le classement en fonction de la classification et de l'emploi occupé.

Cette commission comprendra deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs de la profession intéressée, désignés par les syndicats d'employeurs et de travailleurs ou, à défaut, par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

**TITRE II : SALAIRES MINIMA (POUR
MEMOIRE)**

Art. 5

Pour les ouvriers, les employés et les conducteurs de véhicules automobiles, les zones de salaire et les abattements par zone de salaire sont ceux déterminés par l'arrêté local n° 4383/ITLS/SM du 23 juin 1956 fixant les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis dans le territoire du Sénégal.

**DÉCRET N° 61-347 DU 6 SEPTEMBRE 1961 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES PROFESSIONS AGRICOLES ET ASSIMILÉES – 6 septembre 1961**

SECTION I - SALAIRE MINIMA

Art. 6 : (Pour mémoire)

**SECTION II - TRAVAILLEURS
BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ DE L'ART.
94 ALINÉA DU CODE DU TRAVAIL.**

Art. 7

Conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, fixant les taux minima des indemnités prévues à l'Art. 94, premier alinéa, modifié, de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, le montant de l'indemnité est fixé, pour les travailleurs en provenance du groupe I, à 4/10e des salaires prévues à l'Art. 6 précédent, pour les travailleurs en provenance des groupes 2 et 3 à 3/10e de ces salaires.

SECTION III - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Art. 8

Les majorations pour heures supplémentaires sont celles qui sont prévues par l'arrêté n° 3576/IT du 8 juillet 1953. Pour le calcul des heures supplémentaires, il est fait état pour le personnel bénéficiant de l'indemnité de l'Art. 94, premier alinéa, du Code du travail, du salaire global comprenant les salaires fixés à l'Art. 6 ci-dessus et l'indemnité de l'Art. 94.

SECTION IV - ABATTEMENTS POUR ÂGE

Art. 9

Les salaires minima des jeunes travailleurs, à l'exception de ceux qui sont liés à leur employeur par un contrat d'apprentissage, sont calculés en prenant pour base le taux du salaire du travailleur adulte de la même catégorie professionnelle et en appliquant les abattements ci-après :

- de 14 à 15 ans..... 50 %
- de 15 à 16 ans..... 40 %
- de 16 à 17 ans..... 30 %
- de 17 à 18 ans..... 20 %

TITRE III PRIMES D'ANCIENNETÉ

Art. 10

Des primes d'ancienneté sont allouées aux travailleurs dans les conditions ci-après :

- après cinq ans de présence continue dans la même entreprise : prime égale à 5% du salaire minimum de sa catégorie ;
- après 10 ans de présence continue dans la même entreprise : prime égale à 10% du salaire minimum de sa catégorie ;
- après 15 ans de présence continue dans la même entreprise : prime égale à 15% du salaire minimum de sa catégorie.

TITRE IV DISPOSITION DIVERSES

Art. 11

L'application du présent arrêté ne saurait avoir pour effet de diminuer les avantages antérieurement acquis par les travailleurs intéressés.

Art. 12

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à compter du 1er avril 1957.

Art. 13

Seront punis des peines prévues à l'Art. 226 du Code du Travail Outre-Mer les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté.

Art. 14

Les inspecteurs du Travail et des Lois sociales sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Saint-Louis, le 13 Avril 1957

P. LAMI



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fédérale des industries de la confection de la République du Sénégal (10 janvier 1963)



**AVIS RELATIF A L'EXTENSION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES
INDUSTRIES DE LA CONFECTION DE LA
REPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**

En application de l'article 87 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail, le Ministre de la Fonction publique et du Travail envisage de rendre obligatoire, pour tous les employeurs et tous les employés de la branche professionnelle intéressée, les dispositions de la Convention collective des Industries de la Confection de la République du Sénégal signée à Dakar le 10 janvier 1963 et déposée au secrétariat du Tribunal le 29 janvier 1963, sous le n° 3.

Conformément aux dispositions de l'arrêté n° 8125 du 29 décembre 1953, la teneur des dispositions générales et particulières de la Convention dont l'extension est envisagée est publiée dans les colonnes ci-après du présent numéro du *Journal officiel* de la République du Sénégal.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées, sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions en question avis au *Journal officiel*. Les communications devront être adressées au ministère de la Fonction publique et du Travail, sous le timbre « Direction du Travail et de la Sécurité sociale » (building administratif, Dakar).

Entre les organisations syndicales ci-après :

- Le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal, affilié à l'union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (UNISYNDI),

d'une part,

- Les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuirs et Peaux, affiliés à l'Union nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application de la Convention

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis par le Code du Travail, dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le territoire de la République du Sénégal, relèvent de la branche professionnelle des Industries de la Confection.

Sont, notamment, compris dans ces activités les industries mettant en œuvre les matières premières suivantes : tissu, cuir, papier-carton, caoutchouc et plastique, telles que :

- confection d'articles d'habillement et activités connexes ;
- confection d'articles chaussant et activités connexes ;
- confection d'emballages ou cartonnages de toute sorte et activités connexes ;
- confection de sacs, bâches, stores, voiles, housses, filets ;
- fabrication de maroquinerie, articles de voyage ;
- bourrellerie, sellerie, corroierie ;
- confection de tapis, matelas, ainsi que tous les ateliers où sont effectués les travaux de réparations et d'entretien s'appliquant aux produits ci-dessus désignés.

La présente Convention ne s'applique pas aux activités de caractère artisanal.

Dans tous les établissements fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des établissements visés ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective sauf accord particulier plus favorable aux travailleurs.

Les employeurs sont d'accord pour consentir aux travailleurs dont l'emploi ne figure pas à la classification prévue par la présente Convention les mêmes salaires qui sont fixés par la Convention collective de la branche professionnelle dont ils relèvent, étant toutefois entendu que toutes les

autres dispositions de la présente Convention contiennent des clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs :

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- Ingénieurs, assimilés et cadres.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs désignés à l'article 1er.

Sont, notamment abrogées en ce qui concerne les entreprises régies par la présente Convention, les conventions collectives ci-après énumérées :

- la Convention collective du 1er décembre 1938, dite **EMCIBAN** ;
- la Convention collective du 26 décembre 1945, dite **UNISYNDI** ;
- la Convention collective du 12 décembre 1946.

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement : aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans les dits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application, dans l'entreprise, de dispositions collectives.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés, pour le même objet, dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

Article 5 : Durée - Dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée, en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux parties contractantes par lettre recommandée, dont copie sera adressée au Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause, pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révisions de salaire ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus, relatives au préavis.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article 1er, ne peut adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

L'organisation adhérant, après coup, 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.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des Industries de la Confection au sens de l'article 84 du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, pour tous, de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de disciplines, de congédiement ou d'avancement :

- l'appartenance ou non à un syndicat, l'exercice ou non des fonctions syndicales ;
- les opinions politiques ou philosophiques : les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale des travailleurs.

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

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8 : Absences pour les activités syndicales

1°) Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, cinq (5) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Ces absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel, en outre, lorsque l'organisation du service le permet, le travailleur pourra être autorisé à récupérer les heures de travail perdues.

2°) Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.), il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

3°) Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations d'absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

4°) Dans le cas où un salarié ayant plus d'un (1) an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, il jouira, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à conditions qu'il ait obtenu l'accord de son employeur, au moment du départ, et que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à quatre (4) mois ni supérieure à trois (3) ans.

Afin de bénéficier de ce droit, l'intéressé doit présenter sa demande au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Article 9 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs, pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 10 : Embauchage et réembauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main d'œuvre aux services de la main-d'œuvre.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve, pendant un (1) an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai il continue à bénéficier de la même priorité, pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire de huit (8) jours.

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

En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Article 11 : Période d'essai - période de formation

1° Période d'essai

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

2° Période de formation

Les nouveaux embauchés n'ayant jamais travaillé dans la profession et devant subir une période d'adaptation seront régis par les dispositions suivantes :

- pendant un délai de deux (2) mois, ils percevront le salaire minimum interprofessionnel garanti ;
- à la fin de cette période, si leur rendement est jugé normal, ils recevront le salaire correspondant à la catégorie de l'emploi qu'ils

occupent ; sinon, la période de formation pourra être prolongée de deux (2) mois pendant lesquels les travailleurs percevront le salaire de la catégorie immédiatement inférieur.

Durant la période de formation, le contrat pourra être rompu, à tout moment, par l'une ou l'autre partie, dans les conditions prévues pour la période de préavis.

Article 12 : Engagement définitif

Lorsque l'engagement définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, un double de la « déclaration de mouvement de travailleur » prévue par l'arrêté n° 7941 du 7 mai 1962.

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 au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions, et dont il lui sera remis copie.

Article 13 : Modification des clauses du contrat de travail

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.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur et ayant des répercussions sur le travail, à la situation économique ou la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis, dans la limite maximale d'un (1) mois.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis

et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant un (1) an une période pour le réoccuper.

Article 14 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique. Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme rétrogradation.

Article 15 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service, ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter, momentanément, un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 34 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment, pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six (6) mois.

Article 16 : Changement d'emploi - Intérim dans un emploi supérieur

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

Toutefois, sauf dans les cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée du congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois, pour les ouvriers et employés ;
- quatre (4) mois, pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :

- après un (1) mois, pour les ouvriers et employés ;
- après (4) quatre mois, pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront à compter du huitième jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire minimum afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 17 : Mutation des femmes en état de grossesse

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conserveront le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement.

Article 19 : Discipline

Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel, sont les suivantes :

- 1) l'avertissement écrit ou réprimande ;

- 2) la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- 3) la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- 4) le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si à l'expiration d'un délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention de l'une ou de l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même, à l'expiration d'un délai d'un an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande, de son délégué, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

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

Article 20 : Clause de non-concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui), n'entraînent pas la

rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les trois (3) jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé.

Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels

1- Suspension du contrat :

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

2- Formalités à accomplir :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise, dans le délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas 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 soixante-douze (72) heures 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 six jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité. Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin sur le rapport de l'infirmier.

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans les diverses annexes à la présente Convention.

Article 24 : Accidents du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

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

Durant la période prévue dans les annexes à la présente Convention, pour l'indemnisation du travail malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, défaction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

CHAPITRE III : RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Dispositions générales

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

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

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention. Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, chaque jour pendant deux (2) heures, pour la recherche d'un nouvel emploi. La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Si le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche

d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit (8) jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance du départ de l'intéressé.

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, prévu à l'article 22 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un (1) an de service, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

1. Cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de cette dernière, sans pouvoir être inférieure au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois, si le délai de préavis dépasse cette durée.

2. Cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

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

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier conserve, pendant un délai de dix-huit (18) mois, un droit de priorité de réembauche.

Article 29 : Licenciement collectif

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens. L'ancienneté étant majorée d'un (1) an pour le salarié marié et d'un (1) an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation des allocations familiales.

Il consulte à ce sujet, les délégués du personnel. Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente Convention.

Article 30 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées, à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. 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.

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % pour les cinq premières années ;
- 25 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années. L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite instituée par l'article 70 de la présente Convention.

Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas une allocation spéciale, dite « indemnité de départ à la retraite ». Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement, variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT			
	de 1 à 15 ans	+ de 15 ans et jusqu'à 20 ans	+ de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65 %	70 %	75 %	80 %
51 ans	57,5 %	62,5%	67,5 %	72,5 %
52 ans	50 %	55 %	60 %	65 %
53 ans	42,5 %	47,5%	52,5 %	57,5 %
54 ans	37,5 %	42,5 %	47,5 %	52,5%
55 ans	30 %	35 %	40 %	45 %

Article 31 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de fin de carrière, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Cependant, si au jour du décès, la femme du travailleur n'a pas atteint l'âge requis pour bénéficier de l'allocation de retraite, l'indemnité allouée aux ayants-droit sera d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur et dont il aurait eu droit en partant à la retraite.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants-droit en ligne directe du travailleur, qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Article 32 : Certificat de travail

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention,

ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il est remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE**Article 33 : Apprentissage**

L'apprentissage fera l'objet d'un additif à la présente convention

TITRE IV : SALAIRE**Article 34 : Dispositions générales**

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

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée ou au mois.

L'employeur a, toutefois, la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 35 : Rémunération du travail au rendement, à la pièce ou à la chaîne

La rémunération du travail au rendement est établie sur la base du salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré. Les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

Les normes de rendement seront fixées par accord d'établissement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement, qui lui est confié, toutes indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail, de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 36 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie.

Article 37 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux différents, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte composée, en nombre égal, d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les commissions mixtes, appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales territoriales adhérentes, reconnues comme représentatives au sens de l'article 84 du Code du Travail.

Article 38 : Commission de classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si ce différend ne peut être résolu sur le plan de l'entreprise, il sera porté devant une commission paritaire de classement.

Cette commission est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux

représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Les conditions de désignation des membres employeurs et travailleurs, d'organisation et de fonctionnement du secrétariat de la Commission de classement sont les mêmes que celles prévues à l'article 69 relatif à la Commission d'interprétation syndicale désignée.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, au secrétariat de la Commission de classement qui convoque les membres de celle-ci, les parties et, si le travailleur en a fait la demande dans sa requête, un (1) représentant de l'organisation syndicale désignée.

La commission se réunit obligatoirement dans les quinze (15) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les vingt (20) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la Commission, ou son suppléant, ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut, néanmoins, décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire. Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision. Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision. Si celle-ci attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties par les soins du secrétariat.

Toute contestation de cette décision pourra être soumise, alors, à un arbitre désigné d'un commun accord entre les parties, dans ce cas, la procédure

de règlement des litiges individuels prévue par la législation.

Article 39 : Rémunération des jeunes travailleurs

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

Considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans..... 50 %
- de 15 à 16 ans..... 60 %
- de 16 à 17 ans..... 70 %
- de 17 à 18 ans..... 80 %

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (C. A. P.) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie de formation rapide.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés à la tâche, ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 40 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou infirmité quelconque, médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de

l'incapacité, et convenir expressément, avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure de plus de dix pour cent (10%) au salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Article 41 : Majorations pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 107 du Code du Travail, fixée comme suit :

- 10 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus devront se faire, compte tenu des dispositions réglementaires qui fixent, par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoit des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner, pour le travailleur, une déduction de la rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

Article 42 : Service en poste à fonctionnement continu

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris, éventuellement, les dimanches et jours fériés, les heures de travail

assurées par un service de « quart », par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept (7) « quarts » de six (6) heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50 % de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de « quart » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Lorsque les ouvriers travaillent, de façon ininterrompue, dans un poste d'une durée supérieure à six (6) heures, il leur sera accordé une demi-heure de pose payée comme temps de travail.

Cette mesure ne concerne pas les postes à fabrication continue dont les conditions de travail permettent aux intéressés de prendre normalement leur casse-croûte ; dans ce cas, toutes dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène convenables.

Article 43 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant est égal à deux (2) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

Article 44 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

- on entend par « ancienneté » le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue, pour le compte de l'entreprise quel qu'ait été le lieu de son emploi ;
- toutefois est déduite, le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches qui ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, dans les cas suivants :

- absences pour congés payés ou, dans la limite de dix (10) jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 57 de la présente Convention ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absence pour maladies dans la limite de six (6) mois ;
- absences prévues aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 57 du code de travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage en est fixé à :

- 3 % après trois (3) années d'ancienneté ;
- 5 % après cinq (5) années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 45 : Indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail

L'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail est acquise dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1995.

Le montant est égal au 4/10^{ème} du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il a lieu, des primes et indemnités inhérents à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 107 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des autres Etats de l'Afrique tropicale et introduit au Sénégal du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail aux conditions suivantes :

A- que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;

B- qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur il justifie, auprès de ce dernier de sa qualité de travailleur déplacé ;

C- que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de cinq cents (500) kilomètres au moins du lieu de son emploi.

Le montant de l'indemnité est constitué par autant de fois 5 % du salaire de base de l'intéressé que la distance à vol d'oiseau, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu d'emploi, comprend de fois cinq cents (500) kilomètres.

Ce montant ne peut, toutefois, dépasser 20 % du salaire de base de l'intéressé.

TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 46 : Durée du travail - Récupération - Heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Article 47 : Interruption collective du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 48 : Jours fériés, chômés et payés

Chaque année, cinq (5) jours fériés, en plus du 1^{er} mai, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de quatre (4) d'entre eux, à raison d'un (1) par trimestre, est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnels (en principe les délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des jours fériés, chômés (autre que le 1^{er} mai), les travailleurs doivent remplir les deux (2) conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à un (1) mois ;
- avoir accompli normalement, à la fois la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les jours fériés, chômés, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de

récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour -là, calculée comme il est dit à l'article 41 de la présente Convention.

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourraient être reconsidérées à la demande d'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

Article 49 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 50 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 51 : Durée et organisation du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par l'arrêté général n° 10844 du 17 décembre 1956.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 45, deuxième paragraphe de la présente Convention, sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties entre l'employeur et le

travailleur. Cette date fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois. Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis, peut être reportée dans la limite d'un an (1) au maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires obligatoires, ni, dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies dûment constatées par un certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 57 ci-après.

Article 52 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle demeure acquise en la monnaie nationale. Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Article 53 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur doit être accordée en place du congé.

Article 54 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs ayant acquis droit de jouissance au congé, d'après les dispositions de leurs familles ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont celles fixées par les articles 150 à 167 inclus du Code du Travail.

Les conditions d'application des dispositions de l'article 153 du Code du Travail (classe de passage, poids des bagages, voyages des familles) sont fixées dans les annexes à la présente Convention.

Article 55 : Application de l'article 155 du Code du Travail

Conformément à l'article 155 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou de la cessation du contrat, a droit au voyage de retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de (2) deux ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner, dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat, et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée de ceux-ci.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage, dans la limite des droits en la matière acquis, chez eux, par le travailleur.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait *au prorata* du temps de service accompli par le travailleur chez eux.

Article 56 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsque le travailleur bénéficiaire de « l'indemnité d'expatriement » aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant, lui-même, un cautionnement pour l'intéressé et, pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise et l'utilisation du ou des titres de transport ;
- par le versement, au Trésor public, du montant du cautionnement, au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor de retour à la charge de son employeur.

Article 57 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix (10) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et sans aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- Mariage du travailleur 2 jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe.....2 jours
- Décès d'un descendant en ligne directe d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère .. 1 jour
- Naissance d'un enfant 1 jour
- Baptême d'un enfant..... 1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans un bref délai et, au plus tard, huit (8) jours après l'événement.

Si l'événement se produit du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 58 : Indemnités de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé, occasionnellement, à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte, pour lui, de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les annexes.

Le travailleur, déplacé temporairement, conserve d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de deux (2) mois, le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux (2) mois ou tous les trois mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel est inférieure ou supérieure à 300 kilomètres, à une durée nette maximum de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place deux semaines au moins avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par un congé de détente à laquelle il pourrait prétendre la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 59 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, est tenu à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se les procurer par ses propres moyens.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation du loyer.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi, en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste de gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la commission mixte prévue à l'article 37 de la présente Convention, lorsque le logement fourni répond aux normes minima fixées par ladite Commission.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles, pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier, en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 60 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

- a) en cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;
- b) en cas de rupture de contrat par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c) en cas de licenciement par l'employeur, évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

Article 61 : Dispositions générales

En ce qui concerne les questions d'hygiène et de sécurité du travail, les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la réglementation en vigueur.

Article 62 : Organisation médicale et sanitaire

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 janvier 1955, sont classées en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Article 63 : Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

a) caution portée ou cautionnement versé par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, éventuellement indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail ;

b) allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les première, deuxième et troisième catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la quatrième catégorie des ouvriers par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur auxquels il aurait participé.

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 64 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués du personnel suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront localisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé six (6) mois d'ancienneté.

Article 65

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement, ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

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

Article 66

Est considéré comme nul et de nul effet, le licenciement du délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article 188 du Code du Travail aient été observées.

Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire, en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

Article 67

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichées, bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 188 du Code du Travail.

Ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Article 68

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de sa visite à la direction de son établissement, soit à l'occasion des visites de l'Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, le délégué du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 69 : Commission d'Interprétation et de Conciliation

Il est institué une Commission paritaire nationale professionnelle à laquelle est obligatoirement soumis, en vue de son règlement amiable, tout conflit collectif qui n'aurait pu être réglé directement sur le plan de l'entreprise et qui aurait surgi, tant au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention collective qu'à propos de tout autre point non traité dans celle-ci.

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires, étant entendu que les organisations affiliées ne sont représentées que par deux (2) membres au plus ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Le secrétariat de la Commission est assuré, pour chaque affaire, par l'organisation syndicale demanderesse.

Les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires se communiquent, pour la première fois, dans le mois suivant la signature de la Convention et par la suite, chaque année, au cours du mois de décembre, les noms de leurs délégués titulaires et suppléants. En cas de remplacement, pour une cause quelconque, les organisations signataires s'en informeront aussitôt.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter, par écrit, à la connaissance de toutes les autres parties

signataires et adresser une requête exposant, avec tous les éléments nécessaires, le ou les points sur lesquels porte le litige, aux membres et éventuellement à la Commission.

L'organisation demanderesse convoque les membres de la Commission dans les plus brefs délais.

Si la conciliation est obtenue, la Commission le constate en un procès-verbal circonstancié qui est remis, dans les huit (8) jours, à chacune des parties et éventuellement diffusé plus largement.

Lorsque la Commission donne, sur un litige intéressant l'ensemble de la profession, un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence du secrétariat de la Commission.

TITRE IX : RETRAITE

Article 70 : Retraite

Il est institué un régime de retraites au profit des travailleurs par la présente Convention.

Ce régime de retraites est celui qui fait l'objet des accords du 27 mars 1958 créant une Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (I. P. R. A. O.) et édictant un règlement pour ledit régime.

L'ensemble de ces textes ont été publiés au *Journal officiel* de l'A. O. F., numéro spécial 2948 du 29 avril 1958.

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963.

Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (U. N. I. S. Y. N. D. I.) :

MM. Delaye ; MM. Boubal ;

Antoine ; Peronnet ;

Balla ; Delcourt ;

Blacos ; Vazeille.

Pour le Syndicat des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuirs et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :

MM. SALL Samba N'gor ;

Gueye Ibrahima ;

BA Ousseynou.

Vu :

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

P. FICAJA

Le Chef du Bureau d'Etudes,

Oumar BA

ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES **AUX OUVRIERS ET CHAUFFEURS**

Article Premier : objet et champ d'application de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers et chauffeurs, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des industries de la confection.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Article 2 : période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

A- Pour les ouvriers et chauffeurs embauchés sur place :

1) salarié rémunéré à l'heure ou à la journée : une (1) semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise ;

2) salarié rémunéré au mois : un (1) mois ;

B- Pour les ouvriers et chauffeurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail : six (6) mois.

La période d'essai définie au paragraphe b ci-dessus est renouvelable une seule fois.

Article 3 : préavis

La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la Convention est fixée comme il suit :

- ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six (6) jours ouvrables ;
- ouvrier ou chauffeur classé dans les deuxième, troisième, quatrième et cinquième catégories : huit (8) jours ouvrables.

Après 5 ans : quinze (15) jours ouvrables.

- ouvrier ou chauffeur classé dans les sixième et septième catégories : quinze (15) jours ouvrables.

Après 5 ans : un (1) mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un mois pour l'ouvrier ou chauffeur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail.

Dans le cas où cet ouvrier ou chauffeur serait licencié pendant son congé, il aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : classification professionnelle

Les ouvriers et chauffeurs sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles figurant dans les additifs à la présente annexe.

Article 5 : indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier ou chauffeur déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) pour l'ouvrier ou le chauffeur de la première à la quatrième catégorie incluse:

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de (2) deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

b) pour l'ouvrier ou chauffeur de la cinquième, sixième et septième catégorie:

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la

prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;

- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues, lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'ouvrier ou chauffeur malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a- pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant trois (3) mois ;

b- de la deuxième à la cinquième année de présence

- plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois.

c- après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : classe de passage

Les déplacements de l'ouvrier ou chauffeur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- Bateau et train :
 - ✓ ouvrier et chauffeur de la première à la cinquième catégorie incluse 3^{ème} classe (ou 2^{ème} classe à défaut de 3^{ème}) ;
 - ✓ ouvrier et chauffeur des sixième et septième catégories : 2^{ème} classe.
- Avion : classe tourisme ;
- Autres moyens de transports normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 8 : transport de bagages

Pour le transport des bagages de l'ouvrier ou chauffeur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle à un autre, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'ouvrier ou chauffeur, par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus l'ouvrier ou chauffeur voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'ouvrier ou chauffeur et à sa famille.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par

une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 9 : majorations diverses

Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux exceptionnellement salissants ;
- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travaux ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par des avenants à la présente Convention.

Article 10 : application des classifications professionnelles

Les classifications prévues à la présente annexe (additifs) ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 11

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés, par chaque établissement, dans les catégories définies à la présente annexe (additifs), compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories qui sera établie par un avenant à la présente Convention. Le travailleur dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure, à celle qui lui est attribuée dans la présente annexe sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce surclassement.

ADDITIF A L'ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS

La hiérarchie professionnelle des ouvriers travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er} de la Convention générale comprend les catégories et échelons définis ci-après :

➤ Manœuvres

Première catégorie (Manœuvre ordinaire) :

- Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications (tels que nettoyage, charroi, manutention, etc.) et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.

Deuxième catégorie (Manœuvre de force et manœuvre spécialisée) :

- Manœuvre de force exécutant des gros travaux ;
- Manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers, des travaux simples, n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications.

➤ Ouvriers spécialisés

On entend par ouvrier spécialisé un ouvrier exécutant, sur des machines-outils, au montage, à la chaîne, au four, etc., des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par certificat d'aptitude professionnelle, mais seulement une période d'adaptation.

Troisième catégorie (Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon) (O. S. -1) :

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté ou le rendement exigé des ouvriers professionnels.

Quatrième catégorie (Ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) (O. P. - 2) :

- Ouvrier d'habileté et de rendement courant, exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées.

➤ **Ouvriers professionnels**

Cinquième catégorie (Ouvrier professionnel 1^{er} échelon) (O. P. - 1) :

- Ouvrier exécutant des travaux qualifiés possédant un métier, dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C. A. P. ou l'essai professionnel d'usage.

Sont à ranger dans cette catégorie :

- Les travailleurs titulaires du C. A. P. et débutant dans le métier ; pour ces derniers, et par exception à la règle posée à l'article 2 de l'annexe « ouvrier » une période d'essai de deux (2) mois et demi pourra être imposée par l'employeur ;
- Les travailleurs justifiant, par essais professionnels de la qualification requise pour cette catégorie.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) (O. P. - 2) :

- Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^{ème} échelon) (O. P. - 3) :

- Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle.

Compte tenu des définitions générales, données ci-dessus, des qualifications correspondant aux diverses catégories qui constituent la hiérarchie professionnelle des ouvriers, la nomenclature des emplois est fixée, ci-après, par industrie, dans l'ordre suivant :

- Confection d'articles d'habillement et activités connexes ;
- Bâcherie, sacherie, corderie, voilerie ;
- Confection d'emballages carton et papier ;

- Confection d'articles chaussants et activités connexes.

A- Confection d'articles d'habillement et activités connexes.

Premier catégorie (MANOEUVRE ORDINAIRE)
Emplois comportant uniquement des travaux élémentaires, tels que :

- Nettoyage, charroi, manutention.

Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :

- Aide emballer ;
- Emplucheur coupe-fil ;
- Boutonneur d'articles ;
- Poseur d'étiquettes ;
- Metteur en sachets ;
- Manutentionnaire de pièces terminées ;
- Aide-matelasier-étaleur ;
- Plieur de boîtes de présentation ;
- Attacher des paquets ;
- Ensacher ;
- Marquer, timbrer à la main ;
- Conditionner sans tirage ;
- Amidonner-gutter ;
- Détourner ;
- Conditionner sans tirage ;
- Conformer ;
- Pointer boutons boutonniers ;
- Epingler, bâtir ;
- Ouvrir ou rabattre des coutures au fer et tout repassage de préparation avant ... montage ;
- Trier des coutures ;
- Couper, souder sachets plastiques ;
- Manutentionnaire pièces terminées ;
- Egaliser préparations ;
- Souder ou découper à la presse ;
- Pointer ;
- Pilage textile ;
- Poser, fixer rivets ;
- Poser, fixer boucles agrafes.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1er échelon)

- Poser, fixer rivets boucles agrafes (travailleur faisant les trois opérations) arrêts ;

- Confectionner des matelas sur instructions directes du chef de coupe ;
- Métrer des tissus ;
- Galonner, border ;
- Poncer, clicheter ;
- Préparer des pièces pour alimenter des chaînes.

Tous travaux de couture et d'assemblages simples, aux machines, une ou plusieurs aiguilles et préparations diverses tels que :

- Fermeture épaules ;
- Poser empiècement ;
- Préparations ;
- Passant ;
- Cols ;
- Poignets ;
- Poches ;
- Gorge de manches ;
- Braguettes
- Sous-pont ;
- Coutures côtés ;
- Coutures fonds ;
- Coutures entre-jambes ;
- Poches côtés ;
- Pose-ceintures sur machine spéciale ;
- Boutonneries ;
- Bouton ;
- Surjet ;
- Repassage au fer et sur presse ;
- Emballer, vérifier pièces ;
- Contrôler vulcanisation.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2eme échelon) :

- Couper au ciseau ;
- Monter des cols ;
- Monter des poches plaquées ;
- Monter des ceintures de pantalons ou de shorts à la machine avec une aiguille ;
- Repasser de fin avec pliage de présentation ;
- Vérifier des travaux des catégories inférieures ;
- Confectionner des matelas d'après la fiche de coupe ;
- Travailleur capable d'effectuer toutes les préparations diverses énumérées en 3eme catégorie.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- Couper et tracer de série à l'aide de gabarits à la coupeuse électrique ou à la scie à ruban ;
- Ouvrier volant exécutant l'ensemble des travaux des catégories précédentes (toutes machines) effectuant la pièce entière (y compris réglage des machines) ;
- Vérifier des travaux de catégories inférieures et de toutes pièces finies.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 3ème échelon) :

- Couper sur petites mesures ou mesures industrielles avec application des mesures, attitudes ou conformation ;
- Modéliste patronier établissant les modèles de base ainsi que les gradations des patrons ; établit, également, les gabarits de coupe ou de traçage, ainsi que les études ou tracés perforés.

B- Bâcherie - Sacherie - Corderie - Voilerie.

Première catégorie (manœuvre ordinaire)

- Emplois comportant, uniquement, des travaux élémentaires tels que : nettoyage, charroi, manutention.

Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :

- Trieur de sac ou de bâche ;
- Emballeur de sac ou de bâche ;
- Ramasseur de sacs ;
- Approvisionneur de machines à couper ou à piquer ;
- Metteur en place du sac papier dans le sac de toile ;
- Réparateur de bâche à la main ;
- Poseur d'œillets et garcettes.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon):

- Repriseur sacs et bâches sur machine, sachant régler ses points ;
- Estampilleur ;
- Poser ferrures de stores ;
- Ralingueur ;
- Appriéceur complet ;

- Couseur n'ayant pas la connaissance complète de la confection.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

- Poseur moquette ;
- Poseur de stores assurant le réglage du store ;
- Couseur confirmé ayant une connaissance parfaite de la confection et assurant le réglage et le dépannage simple de la machine.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- Poseur de stores assurant, en outre, le traçage des scellements ;
- Gréeur complet ;
- Ouvrier complet effectuant couramment les travaux suivants : tracés et exécution de tous travaux de bâcherie, voilerie, storerie.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :

- Ouvrier particulièrement qualifié effectuant tous travaux de bâcherie, voilerie, storerie et agrès divers y compris les travaux fins de garnissage.

C- Confection d'emballages carton et papier

Première catégorie (manœuvre ordinaire)

- Emplois comportant, uniquement, des travaux élémentaires tels que : nettoyage, charroi, manutention.

Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :

- Approvisionneur, margeur de formats ;
- Ramasseur de formats ;
- Ramasseur, attacheur de boîtes ou de sacs
- Valveur, poseur de manchettes ;
- Monteur de bobines ;
- Récupérateur ;
- Chauffeur de four à brûler les déchets ;
- Cercleur à main.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon):

Postes communs :

- Conducteur de machine cercleuse à feuillard ou à fil ;
- Emballeur, cercleur ;

- Monteur de bobines (choisit les qualités d'après la fiche de fabrication et relève le métrage);
- Bobineur à papier ou à carton (réglant).

Cartonnage :

- Conducteur de toutes piqueuses (verticales ou à plat) ;
- Conducteur d'échancreuse rotative ou verticale, coupe-coins, slotter ;
- Conducteur de refouleuses (rotatives ou verticales réglant) (réglant) ;
- Conducteur de cisailles circulaires de 2 mètres de largeur au maximum ;
- Conducteur de coupeuses en travers ou à guillotine réglant (réglant).
- Sacs papier grande, moyenne et petite contenance :
- Couseur de sacs.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

Cartonnage :

- Conducteur de combinés (encocheuses refouleuses) (réglant) ;
- Conducteur d'imprimeuses (typo ou flexo à une ou plusieurs couleurs) (réglant) ;
- Conducteur de presse à platine (réglant) ;
- Conducteur de colleuses en feuilles (réglant) ;
- Conducteur de colleuses plieuses à boîtes pliantes (réglant) ;
- Conducteur de cisailles circulaires (Mitrailleuses de grande largeur) (réglant) ;
- Conducteur de machines à boîtes pliantes, façonneuses, imprimeuses (ne réglant pas). Sacs papiers grande, moyenne et petite contenance :
- Conducteur de combinés, imprimeurs, bobineurs, coupeurs (réglant).

Postes communs :

- Conducteur de massicot automatique (réglant).

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :**Cartonnage :**

- Conducteur mécanicien de colleuses à carton compact en continu ;
- Conducteur mécanicien de machines à onduler ;
- Conducteur-régleur de slotter imprimeur.
- Sacs papiers grande, moyenne et grande contenance ;
- Conducteur régleur de machines à tubes ;
- Conducteur régleur de machines à sacs plats à batteur ;
- Conducteur régleur de botteuses.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :**Cartonnage :**

- Conducteur régleur de machines à boîtes pliantes, façonneuses, imprimeuses.

Sacs papiers grande, moyenne, et petite contenance:

- Conducteur régleur de machines à sacs grande contenance (à bottomer) ;
- Conducteur régleur de machines à sacs plats, type Esto Simplex.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^{ème} échelon) :

- Ouvrier réglant toutes les machines de chaque catégorie de la profession.

D- Confection d'articles chaussant et activités connexes toutes branches.

Première catégorie (manœuvre ordinaire) :

- Emplois comportant uniquement des travaux élémentaires tels que : nettoyage, charroi, manutention.

I- TANNERIE**Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :**

- Manutention, mise en trempe et plein ;
- Travail de rivière, mise en foulon et sortie ;
- Mise en basserie et sortie des peaux ;

- Tannage végétal ou chrome au tonneau : préparation des bains, immersion et sortie des peaux ;
- Mise en pile sur chevalet ou schlitte ;
- Essorage machine végétale ou chrome ;
- Aide-refendeur ;
- Rognage en tanne ;
- Séchoir, accrochage, décrochage ;
- Cadrage, clous, décrochage ;
- Collages sur tables ;
- Débordage sur table ;
- Dépoussiérage des machines ;
- Ponçage des refentes ;
- Liégeage à la brosse ;
- Pigmentation à la brosse ;
- Satiner sur presse hydraulique ;
- Imprimer sur machines à chariots.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon):

- Echarnage à la machine ;
- Dérillage machine ;
- Cylindrage des cuirs à semelles ;
- Effleurage du cuir à dessus ;
- Pistolage ;
- Aide-trieur, livraison cuir à semelles et cuir à dessous ;
- Conducteur chariot élévateur.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) : non indiqué**Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :**

- triage des peaux en rivière ;
- triage en tanné et en croûtes.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :

- Préparation tannages et nourritures ;
- Réception produits chimiques, pesage matières aux différents stades de fabrication ;
- Régleur machines à refendre, à drayer, à dérider.

II- FABRICATION CHAUSSURES CUIR**Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :**

- Découper contreforts, cambrions, en carton ;
- Egaliser semelles, premières ;
- Egaliser sous-bouts cuir ;
- Numérotter semelles, premières ;
- Egaliser pièces talons, déchets ;
- Parer couche-point et cambrions automatique ;
- Excaver sous-bouts ;
- Presser semelles et premières ;
- Poncer semelles et intercalaires ;
- Carder pourtour semelles ;
- Gommer semelles, intercalaires ;
- Cramponner cambrions sur premières ;
- Biseauter bords premières ;
- Presser talons ;
- Cheviller talons ;
- Gouger front du talon ;
- Verrer front du talon ;
- Fixer bonbout cuir, caoutchouc ;
- Découper doublures, accessoires ;
- Marquer ou timbrer doublures, premières, talonnettes, tiges ;
- Perforer matrice et gauger ;
- Tracer machine ;
- Colorer bords ;
- Parer doublures, contreforts, talonnettes ;
- Coller renforts côtés, vigogne, doublures ;
- Rabattre couture arrière ;
- Poser renfort tirette machine ;
- Gommer tiges et doublures machines ;
- Coudre garniture simple ;
- Perforer machine ;
- Lacer, boucler ;
- Humidifier tiges ;
- Gommer et mettre contreforts ;
- Poser bouts de durs ;
- Ficher tiges sur forme ;
- Enfiler tiges, lanières ;
- Galber chaussures ;
- Galber emboitage ;
- Enlever crampons ;
- Gommer chaussures, semelles, machine ;

- Enlever formes, renformer ;
- Colorer et briller lisses, talons, semelles et front talons ;
- Taper bords ;
- Nettoyer et apprêter chaussures ;
- Casser clous et râper premières montages ;
- Gommer et poser premières de propreté, talonnettes ;
- Brosser tiges, bichonnage, semelles ;
- Lacer chaussures, boucler ;
- Impression boîtes et étiquettes ;
- Manutentionnaire de chaussures finies.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon) :

- Découper première synthétique, semelle crêpe bonbouts, couche-points, sous-bouts
- Egaliser et graver semelles ;
- Galonner premières machine, entre-semelle ;
- Assembler sous-bouts ;
- Assembler quartiers ;
- Fixer œillets ;
- Remplir tiges machines ;
- Parer les tiges ;
- Fixer ou coudre boucles machine ;
- Couseur garniture spéciale ;
- Carder tiges ;
- Charger convoyeur, alimentation chaîne ;
- Montage forcé, samaras ;
- Affiler semelles et presser chaussures ;
- Lisser semelles ;
- Clouer talons ;
- Déformer lisses machine ;
- Emballer, vérificateur chaussures cuir ;
- Afficher semelles sandales, pieds-nus ;
- Cheviller loose-nailer et bonbouts ;
- Verrer talons et lisses caoutchouc ;
- Poncer les semelles ;
- Poser talons et presser ;
- Semelles ;
- Odequins ;
- agrafage, pliage boîtes.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

- Découper semelles caoutchouc ;
- Découper tiges samaras, premières cuir, talonnettes et bouts durs ;
- Découper intercalaires cuir, demi-semelles cuir et premières cuir ;
- Découper premières et enveloppes ;
- Préparer et trier pièces découpées ;
- Coudre baguettes, contreforts, bouts empeignes, premières enveloppes, mocassins et bourrelets ;
- Assembler couture derby ;
- Border et galonner ;
- Coudre blake ;
- Couseur de garniture compliquée ;
- Monter cambrure emboîtement ;
- Monter kamborian ;
- Battre tiges ;
- Cramponner trépointe ;
- Manipulant.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- Découper semelles cuir avant trois ans sur le poste ;
- Découper tiges chaussures avant trois ans sur le poste ;
- Contrôler et réceptionner tiges cuir cousues ;
- Monter bouts ;
- Montage bouts à la colle ;
- Monter emboîtement à la colle ;
- Fraiser les lisses ;
- Coudre semelles petits points ;
- Réparer montages (ouvrier connaissant le montage complet) ;
- Patronier.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 3^e échelon) :

- Couper tiges chaussures après trois (3) ans sur le poste ;
- Couper semelles cuir, après (3) trois ans sur le poste ;
- Modéliste patronier.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^e échelon) :**III- FABRICATION CHAUSSURES CAOUTCHOUC ET PLASTIQUE****Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :**

- Approvisionnement calandres 4 et 5 cylindres ;
- Ebarbage semelles, talons, plaques ;
- Ebarbage chaussures plastiques ;
- Granulage déchets plastique ;
- Assistant gommage textile ;
- Pliage textile ;
- Trier, tracer, marquer tiges et doublures textile ;
- Attacher garnitures ;
- Coller et poser bouts, renforts et sous-œilletons ;
- Poser et fixer boucles ;
- Retourner tiges ;
- Couper fils, séparer tiges après couture ;
- Cisailler quartiers ;
- Ebarbage aux ciseaux ;
- Coller talonnettes ;
- Nettoyage et laçage des chaussures caoutchouc ;
- Nettoyage des moules ;
- Couper, souder, sachets plastiques.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon) :

- Broyage caoutchouc poudrette ;
- Découper et pesage du caoutchouc ;
- Pesage de charges ;
- Préchauffage mélanges sur calandre 2 cylindres ;
- Aide-opérateur sur calandre 4 cylindre ;
- Découpage semelles et pièces caoutchouc non vulcanisées ;
- Préparer et livrer article finis ;
- Préparer colle caoutchouc ;
- Assembler ;
- Poser œilletons ;
- Aplanir et renforcer couture quartiers ;
- Coudre languettes ;
- Coudre renfort, zig-zag ;

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES DE LA CONFECTION DU SENEGAL - 1963

- Contrôle tiges, contrôle chaussures caoutchouc ;
- Pressage et brossage semelles moulées, avant un an ;
- Fraisage et brossage semelles moulées ;
- Emballage chaussures caoutchouc et plastique ;
- Aide-injecteur.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

- peseur et livreur spécialisé aux magasins matières premières ;
- calandrage sortie Mixer ;
- profilage galon sur 5 cylindres ;
- profilage et découpage sur 4 cylindres ;
- moulages, talons et plaques caoutchouc ;
- gommage textile ;
- coudre quartiers, contreforts, fausse-empeigne, renforts sous-œillelets ;
- coudre premières ;
- border tiges ;
- pressage chaussures à semelles moulées, après un (1) an ;

- pointeur de vulcanisation, température et temps ;
- manipulant ;
- injecteur plastique.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- découper tiges et première textile ;
- peseur mélanges, premier opérateur ;
- malaxage sur Mixer ;
- injecteur, conducteur machine plastique.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :

- Modéliste patronier.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^{ème} catégorie) :

- Modéliste patronier créateur.

ADDITIF A L'ANNEXE I : CLASSIFICATION
PROFESSIONNELLE DES CHAUFFEURS

La hiérarchie professionnelle des chauffeurs travaillant dans les établissements visés à l'article 1er de la Convention comprend les catégories et échelons définis ci-après :

Catégories	Assimilations aux catégories « ouvriers » pour le classement et la rémunération	Transports de Personnes	Transports de Marchandises
A 1... ..	4 ^{ème} catégorie	Conducteur de voiture de tourisme (jusqu'à 8 places)	Conducteur de camionnette ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 T. de charge utile.
A 2... ..	4 ^{ème} + 4 %	Conducteur de véhicules de transport de personnel d'une capacité de 9 à 16 places.	Conducteur de camion de 2 T. 100 à 3 T. 500 de charge.
B 1... ..	4 ^{ème} + 10 %	Conducteur de car de 17 à 30 places.	Conducteur de véhicule poids lourd de 3 T. 600 à 5 T.
B 2... ..	4 ^{ème} + 15 %	Néant	Néant
C1... ..	5 ^{ème} catégorie	Conducteur de car de 31 à 45 places.	Conducteur de véhicule poids lourd de 5 T. 100 à 10 T.
C 2... ..	5 ^{ème} + 10 %	Néant	Conducteur de véhicule poids lourds de plus de 10 T.
D 1... ..	6 ^{ème} catégorie	Conducteur de car de plus de 45 places.	Néant
D 2... ..	6 ^{ème} + 5 %	Néant	Conducteur mécanicien de véhicule poids lourds de plus de 10 T.
N. B. : L'expression « véhicule poids lourds » inclut les ensembles attelés ou remorqués et les véhicules spécialisés divers (bennes, citernes, etc...).			

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963.

Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (U. N. I. Y. N. D. I.) :

MM. Delhayé ; MM. Boubal ;
Antoine ; Peronnet ; Balla ; Delcourt ;
Blascos ; Vazeille.

Pour les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuirs et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :

MM. Sall Samba N'gor, M. Guèye Ibrahima.
Bâ Ousseynou.

Vu :

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

P. FICAJA

Le Chef du Bureau d'Etudes,

Omar Bâ

ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Article premier : objet de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des Industries de la Confection.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

Article 2 : période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;
- b) pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail : six (6) mois.

La période d'essai définie au paragraphe b) est renouvelable une seule fois.

Article 3 : préavis

La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la Convention générale est fixée à un mois. L'employé, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : classification professionnelle

Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles figurant dans l'additif à la présente annexe.

Article 5 : indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale entraîne l'attribution, à

l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

a) Pour l'employé de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie incluse :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu de d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi ;

b) Pour l'employé des 5^e, 6^e, et 7^e catégories :

- deux (2) fois le salaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu habituel d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale s'effectuera dans les conditions suivantes :

- avant douze (12) mois de service : un mois de salaire en application de l'article 58 du Code du Travail ;

- après douze(12) mois de service jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur, pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladies au cours de ladite année.

Article 7 : classes de passage

Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- Bateau et train :
 - ✓ employé de la 1^{ère} à la 5^e catégorie incluse : 3^{ème} classe ou 2^{ème} classe à défaut de 3^{ème} ;
 - ✓ employé des 6^e et 7^e catégories : 2^{ème} classe;
- Avion :
 - ✓ classe touriste;
- Autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

TRANSPORTS DES BAGAGES

Article 8 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages, de l'employé et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituel au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'employé, voyageant par toute autre voie que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes ;
- 100 kilos, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille. Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux de l'employeur.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LE CLASSEMENT DES EMPLOYES

Article 9 : dispositions transitoires pour le classement des employés.

Les travailleurs, classés dans les catégories des anciennes Conventions collectives, seront reclassés, par chaque établissement, dans les catégories définies à la présente annexe compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories, qui sera établi par un avenant à la présente Convention.

Le travailleur, dont l'emploi était classé dans les anciennes Convention à une catégorie inférieure à celle qui lui est attribuée dans la présente annexe, sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce classement.

ADDITIF A L'ANNEXE II

La hiérarchie professionnelle des employés travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er} de la Convention générale comprend les catégories et échelons ci-après énumérés :

Première catégorie :

- Manœuvre ordinaire : travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni formation ni adaptation.

Deuxième catégorie :

- Manœuvre spécialisé : travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire ;
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) ;
- Gardien permanent, veilleur de nuit ;
- Concierge ;
- Garçons de courses.

Troisième catégorie :

Employé sachant lire et écrire, tenant l'un des emplois ci-après énumérés ou un emploi analogue :

- Concierge répondant au téléphone ;
- Garçon de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue des courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- Photocopieur ;
- téléphoniste (central à quatre lignes au maximum) ;
- Employé de réception dans un magasin, tenant les fiches d'entrée et de sortie ;
- Commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission ;
- Livreur.

Quatrième catégorie :

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

- Pointeau 1^{er} échelon : employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence et autres travaux analogues ;
- Dactylographe 1^{er} échelon : capable d'effectuer des travaux de copie, dans des conditions convenables de rapidité et de présentation mais sans atteindre les

conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;

- Sténo-dactylographe débutant, ayant moins de six (6) mois de pratique ;
- Téléphoniste standardiste (central de quatre lignes) ;
- Encaisseur effectuant des encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

Cinquième catégorie :

Employé possédant une certaine technique, chargé, sur les directives d'un employé d'une catégorie supérieure, de travaux tels que ceux énumérés ci-après :

- Employé auxiliaire de comptabilité, assurant dans une comptabilité la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement des bulletins et de la feuille de paye ;
- Employé au prix de revient : employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matière ;
- Caissier auxiliaire ;
- Magasinier : employé chargé de la réception, du stockage et de la distribution des marchandises ;
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques, institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 juillet 1955 ou titulaire du « caducée » ;
- Dactylographe 2e degré : 30 mots minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Sténo-dactylographe ayant plus de six (6) mois de pratique ;
- Aide-opérateur : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur sans avoir à établir les tableaux de connexion ;
- Planton encaisseur ;
- Chauffeur livreur de camionnette légère pouvant être chargé d'encaisser à la livraison.

Sixième catégorie (employé qualifié de bureau) :

- Mécanographe : travaille sur machines Elliot-frischer, Burrough's ou similaires à clavier

complet, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques et a de bonnes notions de comptabilité commerciale ;

- Aide-comptable ;
- Comptable de magasin : agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stocks en quantités et en valeurs), tenant, de ce fait, une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima ;
- Magasinier : connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantités et en valeurs les états du stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots minute et de traduire parfaitement ses notes à 30 mots minutes à la machine avec orthographe et présentation parfaites ;
- Opérateur 1er échelon : agent pouvant conduire une machine à cartes perforées déterminée et effectuer les tableaux de connexion standard ;
- Sténodactylographe 2e degré, diplômé et capable de prendre 100 mots minute en sténo et de faire 40 mots minute à la machine ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans une section militaire d'infirmiers ;
- Pointeau 2^{ème} échelon : outre les tâches du pointeau 1er échelon, calcul les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

Septième catégorie (employé très qualifié) :

- Secrétaire sténodactylo ayant une grande compétence ;
- Opérateur 2ème échelon : agent ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, capable d'effectuer des travaux de connexion complets (machines électriques) ou des réglages compliqués (machines mécaniques) de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963.

Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (U. N. I. S. Y. N. D. I.) :

MM. Delhaye ;

MM. Boubal ; Antoine; Peronnet ; Balla;

Delcourt ; Blascos; Vazeille .

Pour les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des cuirs et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :

MM. Sall Samba N'gor; Gueye Ibrahima;

Bâ Ousseynou.

Vu :

Le Directeur du Travail et de Sécurité sociale,
P.FICAJA

Le Chef du Bureau d'Etudes
Oumar Bâ

N. B. : Tout emploi non expressément inclus dans une catégorie de la hiérarchie définie ci-dessus sera classé par assimilation, celle-ci emportant l'octroi de la rémunération attribuée à la catégorie en question.

ANNEXE III : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

OBJET DE LA CONVENTION

Article premier : objet de la convention

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des Industries de la Confection.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Article 2 : champ d'application

On entend par agent de maîtrise l'agent chargé, de façon permanente, de diriger, coordonner, et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers ou d'employés, dans l'exécution de travaux dont il assure la responsabilité à l'égard de l'employeur, sans intervenir manuellement de façon courante.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique, et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

Sont assimilés aux agents de maîtrise les techniciens et collaborateurs qui, sans exercer nécessairement un commandement ou un contrôle, ont des fonctions exigeant des connaissances et comportant des responsabilités d'une importance comparable à celles des agents de maîtrise.

PERIODE D'ESSAI**Article 3 : période d'essai**

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois ;
- b) pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de l'article 107 du Code du Travail : six (6) mois.

La période d'essai, définie au paragraphe b) ci-dessus, est renouvelable une seule fois.

Article 4 : clause de non concurrence

Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle. Toute clause de non concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant, en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux années, à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur, et ne pourra s'appliquer que dans un rayon de 200 kilomètres autour du lieu de travail.

Elle aura pour contrepartie une indemnité prévue au contrat qui sera versée mensuellement. Elle se perpétuera, même en cas de vente de l'affaire, ou de changement de raison sociale, tant que le délai, de non concurrence courra. La cessation d'un seul versement libérera l'ex-collaborateur de la clause de non concurrence.

Article 5 : préavis

La durée du préavis réciproque est d'un (1) mois, sauf disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 6 : classification professionnelle

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Article 7 : indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 8 : indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé en cas de maladie.

L'indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

A- pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;

- demi-salaire pendant trois (3) mois ;

B- De la deuxième à la cinquième année de présence:

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- C- après cinq ans de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
 - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée des absences pour maladies au cours de ladite année.

Article 9 : classe de passage

Les classes de passage de l'agent de maîtrise et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- Bateau et train :
 - ✓ 2^{ème} classe ;
 - ✓ pour la catégorie M-5 d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 1^{er} classe ;
- Avion :
 - ✓ classe touriste ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 10 : transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un

lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'agent de maîtrise, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 11 : délégués du personnel

Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés. Si, dans une entreprise, plus de dix (10) agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont répartis dans divers établissements, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

Article 12 : application des classifications

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 13 : dispositions transitoires

L'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, classé dans les catégories des anciennes conventions collectives, sera reclassé par chaque établissement dans celle des catégories définies à la présente annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il

perçoit effectivement, compte tenu de la hiérarchie des salaires établie en application de l'article 12 ci-dessus.

Toutefois, son reclassement se fera par référence à l'emploi qu'il occupe, si cet emploi lui donne droit à un classement plus favorable.

ADDITIF A L'ANNEXE III : CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISES, TECHNICIENS ET ASSIMILES

I- Agents de maîtrise

Première catégorie (M-1)

Chef d'équipe 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise sous les ordres d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, chargé du contrôle et de la discipline d'un groupe de travailleurs dont l'effectif peut aller jusqu'à quinze (15) personnes.

Deuxième catégorie (M-2)

Chef d'équipe 2^e échelon :

Agent de maîtrise sous les ordres d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, chargé du contrôle et de la discipline d'un groupe de travailleurs dont l'effectif peut aller jusqu'à trente (30) personnes mais n'ayant sous ses ordres aucun agent de maîtrise.

Agent de maîtrise unique 1^{er} échelon

Agent de maîtrise placé sous les ordres du chef d'entreprise mais n'ayant lui-même aucun agent de maîtrise sous ses ordres, assure la marche générale de la fabrication d'une petite entreprise occupant moins de quinze (15) personnes.

Troisième catégorie (M-3)

Contremaître d'atelier de fabrication 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise, soit d'un cadre du chef d'entreprise, assurant la bonne marche de son atelier. Il a sous ses ordres un (1) ou plusieurs agents de maîtrise et un effectif pouvant aller jusqu'à cinquante personnes.

Agent de maîtrise unique 2^{ème} échelon

Agent de maîtrise placé sous les ordres du chef d'entreprise mais n'ayant lui-même, aucun agent de maîtrise sous ses ordres, assure la marche générale de la fabrication d'une petite entreprise occupant de seize (16) à trente (30) personnes.

Quatrième catégorie (M-4) :

Contremaître de fabrication 2^{ème} échelon

Même définition que le contremaître d'atelier de fabrication 1^{er} échelon, ayant sous ses ordres un effectif de plus de cinquante personnes.

Agent de maîtrise unique 3^{ème} échelon :

Agents de maîtrise placé sous les ordres du chef d'entreprise mais n'ayant lui-même aucun agent de maîtrise sous ses ordres, assure la marche générale de la fabrication d'une moyenne entreprise occupant plus de trente personnes.

II- Techniciens et assimilés

Assimilés à M-0

Comptable industriel :

Agent capable d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en collationnant la main-d'œuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux suivant un coefficient qu'il est capable de déterminer lui-même ; centralise les paies.

Pointeau comptable-payeur :

Agent répondant à la définition du pointeau 2^{ème} échelon (6^e catégorie des employés) et chargés de l'établissement des bordereaux d'appointements, en tenant compte des allocations et primes éventuelles, des retenues au titre de l'impôt et autres retenues. Il établit, également, les relevés divers et des comptes afférents aux questions de salaire et assure la paye de tout ou partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable.

Assimilés à M-1

Infirmier :

- Titulaire du diplôme d'Etat ;

Caissier :

- Ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes ;

Comptable 2^{eme} échelon :

Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Chef de magasin :

Agent de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins, comportant, à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, afin d'éviter les stocks anormaux, sans pour cela, gêner la clientèle ou les services qu'il est chargé d'alimenter.

Assimilés à M-2

Néant.

Assimilés à M-3**Chef comptable :**

Sous les ordres d'un chef de comptabilité, assure seul ou fait assurer avec des employés des 5^{eme} et 6^{eme} catégories, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises.

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963

- **Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'union Intersyndicale d'Entreprises et d'industries de l'Ouest Africain (U. N. S. Y. N. D. I.) :**
MM. Delhayé ; MM. Boubal ; Antoine ; Peronnet ; Balla ; Delcourt ; Blascos ; Vazeille.
- **Pour les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuirs et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :**
MM. Sall Samba N'gor ; M. Gueye Ibrahima ; Bâ Ousseynou ;

Vu :

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,
P. FICAJA.

Le Chef du Bureau d'Etudes,
Oumar BA.

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES DE LA CONFECTION DU SENEGAL - 1963

Annexe classification			
N°	Emploi	Catégorie	Salaire de base (voir barèmes en vigueur)
Ouvriers			
Confection d'articles d'habillement et activités connexes			
1	Aide-emballeur	2	
2	Aide-matelasier, étaleur	2	
3	Amidonner, gutter	2	
4	Arrêts	3	
5	Attacher des paquets	2	
6	Boutonneur d'articles	2	
7	Conditionner sans tirage	2	
8	Confectionner des matelas d'après la fiche de coupe	4	
9	Confectionner des matelas sur instruction directes du chef de coupe	3	
10	Conformer	2	
11	Contrôleur de toute fabrication et de tout article	6	
12	Couper au ciseau	4	
13	Couper et tracer de série à l'aide de gabarits à la coupeuse électrique ou à la scie à ruban	5	
14	Couper souder sachets plastiques	2	
15	Couper sur petites mesures, mesures industrielles avec application des mesures, attitudes ou conformation	7	
16	Détourner	2	
17	Égaliser préparations	2	
18	Ensacher	2	
19	Ensacher	2	
20	Épingler, bâtir	2	
21	Éplucher, couper fils	2	
22	Éplucheur coupe fil	2	
23	Galonner, border	3	
24	Manœuvre nettoyage, manutention	1	
25	Manutentionnaire de pièces terminées	2	
26	Marquer, timbrer à la main	2	
27	Métrier des tissus	3	
28	Metteur en sachets	2	
29	Modéliste créant de lui-même tous articles de confection classique	6	
30	Modéliste patronnier	7	
31	Monter des ceintures de pantalon	4	
32	Monter des cols	4	
33	Monter des poches passepoilées	4	
34	Monter des poches plaquées	4	

Annexe classification			
N°	Emploi	Catégorie	Salaire de base (voir barèmes en vigueur)
Ouvriers			
35	Monter échantillon et toutes pièces complètes d'habillement	6	
36	Ouvrier volant exécutant l'ensemble des travaux des catégories précédentes	5	
37	Ouvrir ou rabattre des coutures au fer et repassage avant montage	2	
38	Pliage textile	2	
39	Plieur de boites	2	
40	Pointer	2	
41	Poncer, clicheter	3	
42	Poser fixer boucles agrafes	2	
43	Poser fixer des rivets	2	
44	Poser fixer rivets boucles agrafes	3	
45	Poseur d'étiquettes	2	
46	Préparer des pièces pour alimenter des chaînes	3	
47	Repasser de fin avec pliage de présentation	4	
48	Souder découper à la presse	2	
49	Surveillant distributeur de production	6	
50	Travailleur capable d'effectuer toutes les préparations énumérées en 3ème catégorie	4	
51	Travaux de couture et d'assemblage simples	3	
52	Trier des coutures	2	
53	Vérifier des travaux des catégories inferieures	4	
54	Vérifier des travaux des catégories inferieures et toutes pièces finies	5	
Bâcherie-Sacherie-Corderie-Voilerie			
55	Apiéceur complet	3	
56	Approvisionneur de machines à couper ou à piquer	2	
57	Coupeur de ferrures	3	
58	Couseur confirmé	4	
59	Couseur n'ayant pas la connaissance complète de la confection	3	
60	Emballeur de sac ou de bâche	2	
61	Estampilleur	3	
62	Gréeur complet	5	
63	Metteur en place du sac à papier dans le sac de toile	2	
64	Nettoyage, charroi, manutention	1	
65	Ouvrier complet effectuant couramment les travaux de bâcherie, voilerie, storerie	5	
66	Ouvrier particulièrement qualifié tous travaux de	6	

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES DE LA CONFECTION DU SENEGAL - 1963

Annexe classification			
N°	Emploi	Catégorie	Salaire de base (voir barèmes en vigueur)
Ouvriers			
	bâcherie, storerie, voilerie		
67	Poseur de store assurant le réglage du store	4	
68	Poseur de stores assurant le traçage des scellements	5	
69	Poseur d'œilletons et garcettes	2	
70	Poseur ferrures de stores	3	
71	Poseur moquette	3	
72	Ralingueur	2	
73	Ramasseur de sacs	2	
74	Réparateur de bâche à la main	2	
75	Repriseur sacs et bâches sur machine	3	
76	Trieur de sac ou de bâche	2	
Confection d'emballages carton et papier			
77	Nettoyage, charroi, manutention approvisionneur, margeur de formats	2	
78	Ramasseur de formats	2	
79	Ramasseur-attacheur de boîtes ou de sacs	2	
80	Ramasseur-coupeur de sacs	2	
81	Valveur-poseur de manchettes	2	
82	Monteur de bobines	2	
83	Récupérateur	2	
84	Chauffeur de four à brûler les déchets	2	
85	Cercleur à main	2	
86	Conducteur de machine cercleuse à feuillard ou à fil	3	
87	Emballeur - cercleur	3	
88	Emballeur de rognure à la presse	3	
89	Monteur de bobines travaillant sur fiche de fabrication	3	
90	Bobineur à papier ou à carton	3	



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective du personnel des Assemblées Consulaires de la République du Sénégal (2 janvier 1964)



DISPOSITIONS GÉNÉRALES**Article Premier : Objet et champ d'application**

La présente Convention règle les rapports de travail entre les chambres de commerce et leur personnel répondant à la définition de l'article 1^{er}, alinéa 2 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant le Code du Travail.

Par chambre de commerce, il faut entendre les chambres de commerce, d'agriculture et d'industrie, aussi bien sous forme d'assemblées consulaires que de services intérieurs et extérieurs d'exécution.

Article 2

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie à tout moment, par l'une des parties contractantes, avec préavis de trois (3) mois.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation totale ou partielle devra accompagner la lettre recommandée de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, afin que les négociations puissent être entamées sans retard.

En tout état de cause, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

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.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires, ni aux cas n'intéressant pas la dénonciation ni la révision.

Article 3 : Avantages acquis

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

Elle s'appliquera alors de plein droit aux contrats en cours d'exécution, cela à compter de sa prise d'effet.

Toutefois, elle ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction ou de restriction des avantages individuels pécuniaires ou en nature acquis par les

travailleurs qu'elle régit, lorsque lesdits avantages ont été acquis antérieurement à sa date de prise d'effet.

**TITRE II - DROIT SYNDICAL – DELEGUES
DU PERSONNEL****Article 4 : Droit Syndical et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent, à tous les intéressés, par la présente Convention, la liberté d'opinion et la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats régulièrement constitués, d'exercer leur action dans le cadre de la légalité.

En aucun cas, les décisions prises, notamment celles concernant l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et les licenciements ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'employeur s'engage à n'exercer sur le personnel aucune pression ni contrainte en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.

L'exercice de la liberté syndicale doit respecter les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession. Le secret des affaires doit être respecté par tous les membres du personnel.

Article 5 : Panneaux d'affichage

Dans chacun des services d'une chambre de commerce, constitués en établissements distincts des panneaux d'affichage seront réservés aux communications syndicales strictement professionnelles et ne revêtant aucun caractère de polémique.

Ces communications devront être portées à la connaissance de l'employeur avant d'être affichées. Aucun document ne pourra être affiché en dehors du panneau d'affichage.

Article 6 : Autorisations d'absence

1° Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence leur seront accordées, sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Les parties contractantes s'engagent à ce que ces autorisations d'absence n'apportent pas de gêne au fonctionnement normal de l'établissement employeur.

Ces absences ne seront pas payées, à l'exclusion de celles des travailleurs ayant qualité de représentants syndicaux et ce dans la limite de trois jours ouvrables par an.

Elles ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2° Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur seront éventuellement affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.), il conviendra de faciliter cette opération.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera au fonctionnement normal des services.

Le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Il ne sera pas récupérable et ne pourra être réduit du congé annuel.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (tel que le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.

Les travailleurs, titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale et comportant pour eux l'obligation d'assurer une permanence, voient leur contrat suspendu pour une période d'un an au

maximum. Ils sont réintégrés dans leur emploi lorsque prend fin la permanence.

Article 7 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) salariés, sont élus des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même chambre de commerce, situés dans une même localité, ne comporteront pas chacun pris séparément, le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé à l'élection de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements sont réunis pour former un seul groupe d'électeurs, sous réserve que lesdits établissements ne soient pas distants, les uns et les autres, de plus de cinq (5) kilomètres.

Les mesures spéciales de protection, prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 188 du Code du Travail, sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Ces mesures de protection sont, en outre, maintenues en faveur des délégués élus dont il n'a pas été possible de renouveler le mandat avant l'expiration de leurs fonctions, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Aucun délégué ne peut faire l'objet d'un changement d'affectation contre son gré durant son mandat. Cette mesure de protection est étendue aux candidats dès le dépôt des candidatures, ainsi qu'aux délégués sortants jusqu'à la date des nouvelles élections.

Ne peuvent être déplacés, sans leur consentement, de l'établissement où ils exercent leur emploi :

- les délégués pendant la durée de leur mandat;
- les candidats, dès le dépôt des candidatures et jusqu'à la date des élections.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut constituer pour un travailleur une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Dans une limite de quinze (15) heures par mois, les délégués doivent disposer du temps de liberté nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leurs organisations syndicales.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leur chef direct.

TITRE III - CONDITIONS D'EMPLOI

Article 8. : Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins au Service de la Main d'œuvre.

Les avis transmis à cet effet seront communiqués au personnel par voie d'affichage.

Les employeurs conserveront, en outre, le droit de recourir à l'embauchage direct dans les conditions prévues par les règlements en vigueur.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectifs, conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Article 9. : Période d'essai

La durée de la période d'essai est d'un (1) mois pour les travailleurs ayant déjà travaillé et de trois (3) mois pour les travailleurs n'ayant jamais travaillé.

Pour les travailleurs expatriés, la durée maximale de cette période est portée à un (1) an, renouvellement compris.

Pour ces mêmes travailleurs, les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Dès leur entrée dans l'établissement, les travailleurs perçoivent un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum de la catégorie à laquelle ils sont engagés à l'essai.

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

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.

Article 10 : Promotion

En cas de vacance ou de création d'emploi ou de poste, l'employeur fera appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à l'occuper. Toutefois, dans le cas où l'accès à cet emploi comporte un concours ou un examen, les travailleurs de l'entreprise qui ont fait acte de candidature y seront obligatoirement soumis.

Au cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant l'employé sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

Article 11 : Perfectionnement

Les travailleurs désireux de changer de service pour parfaire leur formation devront avoir une bonne connaissance du service qu'ils demandent à quitter. Ils pourront être soumis à un examen professionnel dont les résultats leur seront communiqués sur leur demande.

D'autre part, les employeurs accorderont la possibilité aux travailleurs méritants et susceptibles de remplir des emplois hiérarchiquement plus élevés de parfaire leur formation en effectuant des stages appropriés.

Cependant, ces dispositions ne prendront effet qu'après accord préalable des parties.

Article 12 : Modifications des conditions de travail

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur doit être constaté par écrit.

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique, sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Suivant le résultat de cet examen, le travailleur peut, soit être affecté provisoirement à un emploi moins pénible sans réduction de son salaire soit voir son contrat suspendu dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Lorsque les modifications d'emploi proposées par l'employeur pour inaptitude physique ayant pour cause un accident ou une maladie ne sont pas acceptées par le travailleur, le contrat de travail se trouve rompu du fait de l'employeur.

Article 13 : Remplacement

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les travailleurs au-dessous de la 7^{ème} catégorie ;
- quatre (4) mois pour les travailleurs de la 7^e catégorie et des catégories supérieures, sauf dans le cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés, ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe :

- après un mois (1) pour les travailleurs au-dessous de la 7^e catégorie ;
- après quatre (4) mois pour les travailleurs de la 7^e catégorie et des catégories supérieures.

Article 14 : Avancement

L'avancement, à tous les degrés de la hiérarchie, a lieu au choix ou sur examen professionnel. Il est commandé par l'intérêt de la Chambre de Commerce et consacre les qualités professionnelles du travailleur. Pour tous les emplois, les nominations sont faites par le Président de la Chambre de Commerce, après avis du Secrétaire général.

Tout travailleur promu à une catégorie ou échelon supérieur ne peut, en aucun cas, recevoir une rémunération inférieure à celle qu'il percevait antérieurement.

En dehors des promotions, des augmentations de salaire peuvent, dans chaque emploi, être accordées par décision du Président de la Chambre de Commerce.

Toutefois, la situation de tout travailleur qui, au cours d'une période de trois(3) ans, n'aura bénéficié ni d'une promotion ni d'une augmentation de salaire, doit être examinée à l'expiration de cette période.

Toutes les décisions concernant les augmentations de salaire sont prises par le Président de la Chambre de Commerce.

Article 15 : Changement d'établissement

Le fait pour un employé, d'avoir démissionné d'une Chambre de Commerce ne peut faire obstacle à son engagement dans une autre Chambre de Commerce.

Les salaires des jeunes gens titulaires du C.A.P ou du B.E.C 1^e ou 2^e degré ne subiront pas l'abattement ci-dessus.

Article 16 : Suspension de contrat pour obligations militaires

Les travailleurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire sont, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve le droit à la jouissance de son congé annuel.

Article 17 : Rupture de contrat

Toute rupture du contrat de travail, par l'une des parties, doit être notifiée, par écrit, à l'autre partie.

Article 18 : Préavis

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat individuel plus favorables, les contrats à durée indéterminée peuvent prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour elles d'observer

le préavis, ci-après sauf pendant la période d'essai qui ne comporte pas de préavis:

- un (1) mois pour les travailleurs de la 1^{ère} à la 8^e catégorie ;
- trois (3) mois pour les travailleurs de la 9^e catégorie et des catégories supérieures.

L'inobservation du délai du préavis crée l'obligation pour la partie qui en est responsable, de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages en nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

En outre, la partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, soit pendant la période de congé, soit dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de congé du travailleur, sera tenue de payer en sus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à un (1) mois de salaire global.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le travailleur licencié, qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, sous la seule réserve de prévenir le Président de la Chambre de Commerce, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Les jours sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et l'agent.

En cas de désaccord, il sera fixé un (1) jour au gré de l'employeur et un (1) jour au gré du travailleur.

A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté pourront être bloqués à la fin de la période de préavis.

Les jours d'absence n'entraînent aucune réduction du salaire du travailleur.

Article 19 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur à titre permanent, ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que prévue par l'article 122 du Code du Travail et par les arrêtés d'application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le pourcentage en question est fixé à :

- 20 % pour les cinq (5) premières années ;
- 25 % pour la période comprise entre la 6^{ème} et la 10^{ème} année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la 10^{ème} année.

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

Cette indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite, instituée par une annexe de la présente Convention.

Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas, une allocation spéciale, dite indemnité de départ à la retraite.

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

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	de 1 à 15 ans	de 15 à 20 ans	de 20 à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65 %	70 %	75 %	80 %
51 ans	57,5 %	62,5 %	67,5 %	72,5 %
52 ans	50 %	55 %	60 %	65 %
53 ans	42,5 %	47,5 %	52,5 %	57,5 %
54 ans	37,5 %	42,5 %	47,5 %	52,5 %
55 ans	30 %	35 %	40 %	45 %

Article 20 : Licenciement pour suppression d'emploi

En cas de compression de personnel, l'employeur informera les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre.

Ceux-ci examineront les mesures envisagées et présenteront leurs suggestions à l'employeur.

Les congédiements éventuels nécessités par la suppression d'emplois ou diminution de l'activité de l'entreprise s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu, à la fois, de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

Article 21 : Certificat de travail

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou s'il y a lieu des emplois successivement occupés avec référence aux catégories professionnelles, ainsi que les périodes pendant lesquelles lesdits emplois ont été tenus.

Il est remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Article 22 : Décès de l'agent

En cas de décès d'un travailleur, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de

toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux héritiers.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait due au travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à la condition que les héritiers en formulent la demande, dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Dans tous les cas, l'employeur devra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation, dont le montant sera fixé dans le cadre de chaque établissement.

Article 23 : Rupture ou suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à six (6) mois, dans les conditions prévues à l'article 57 du Code du Travail. Jusqu'à six (6) mois inclusivement, elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché est informé du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations dont le montant et les conditions d'attribution sont précisés, ci-après :

- la maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les soixante-douze (72) heures, sauf cas de force majeure ;
- les indemnités seront les suivantes :
 - ✓ avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire en application de l'article 48 du Code du Travail ;
 - ✓ après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
 - ✓ après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;
 - ✓ après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.

Les indemnités ci-dessus prévues ne seront pas obligatoires, dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 58 du Code du Travail, lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une année civile, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder au total, celle d'une des trois(3) dernières périodes ci-dessus fixées, sans préjudice des dispositions de l'article 58 du Code du Travail.

Le contrat du travailleur, accidenté du travail, est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail lors de la consolidation de la blessure, l'employeur doit rechercher avec les délégués du personnel s'il peut être reclassé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par les dispositions du présent article pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire mensuel, heures supplémentaires non comprises, défalcation faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Le travailleur expatrié, reconnu médicalement inapte à exercer un emploi salarié au Sénégal, ainsi que tout travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie, bénéficie d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié. Cette indemnité est accordée, à titre provisoire, en attendant soit l'institution d'un régime général de retraite, soit la parution de textes légaux et réglementaires, organisant ce mode de protection.

Article 24 : Rupture du contrat pour maladie

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 23 ci-dessus le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir notifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 19.

Le travailleur remplacé dans les conditions définies ci-dessus conserve pendant un (1) an, à compter du jour de la rupture du contrat, un droit de priorité d'engagement.

TITRE IV : SALAIRES, INDEMNITES ET AVANTAGES DIVERS

Article 25 : Détermination du salaire

Les salaires minima de chaque catégorie ou échelon sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire groupant les représentants des organisations syndicales signataires de la Convention.

Article 26 : Salaires des jeunes travailleurs

Les salaires des jeunes travailleurs, âgés de moins de dix-huit (18) ans révolus, supportent les abattements suivant, appliqués aux salaires des travailleurs adultes de leur catégorie professionnelle ou échelon:

- 40% de 14 à 15 ans ;
- 30% de 15 à 16 ans ;
- 20 % de 16 à 17 ans ;
- 10% de 17 à 18 ans.

Article 27 : Prime d'ancienneté

Dans le cadre de la présente Convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue dans les différents établissements de la Chambre de Commerce.

Ne font pas obstacle aux droits à l'ancienneté, les absences régulièrement autorisées par l'employeur, soit en vertu de dispositions de la présente Convention, soit en vertu d'accords particuliers.

Ne sont pas interruptives les absences pour congés payés ou congés exceptionnels, prévus par la présente Convention, ainsi que les stages professionnels.

Le travailleur, qui est licencié pour compression de personnel après une année au moins de présence effective, puis réembauché, bénéficiera de l'ancienneté acquise antérieurement à la période interruptive.

Une majoration pour ancienneté des salaires minima des travailleurs sera effectuée dans les conditions suivantes :

- 3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, après trois (3) années de présence ;

- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, après cinq (5) années de présence ;
- 1% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 28 : Indemnité de déplacement temporaire

En cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il sera alloué une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- Deux (2) fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature.

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 29 : Logement

Lorsque le travailleur, déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, ne peut se procurer au lieu d'emploi un logement suffisant pour lui-même et sa famille, l'employeur mettra à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer son logement

par ses propres moyens, il devra dès son engagement en faire part à l'employeur précisant s'il le dégage ou non de l'obligation de le loger.

Lorsque l'employeur loge un travailleur, il a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci.

Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la réglementation locale, lorsque le logement fourni répond aux conditions minima fixées par ladite réglementation.

Pour les logements d'une classe supérieure, le montant de la retenue sera fixé par avenant à la présente Convention.

Les travailleurs bénéficiant de la gratuité du logement conservent cet avantage. En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après fixés :

a) En cas de notification réciproque du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du délai de préavis ;

b) En cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;

c) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée, sur sa demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un (1) mois.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenus par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

Le logement devra être restitué en bon état et le travailleur sera responsable de toutes les dégradations mobilières ou immobilières, autres que celles correspondant à une usure normale.

Article 30 : Tenue de travail

Dans les Chambres de Commerce où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra la fournir gratuitement.

TITRE V : DUREE DU TRAVAIL

Article 31 : Horaire du travail

L'horaire du travail est fixé dans chaque Chambre de Commerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur, après consultation des délégués du personnel.

Article 32 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs sont rémunérées conformément aux taux ci-après :

- **Heures supplémentaires effectuées de jour :**

- ✓ 10% du salaire horaire lorsqu'elles se situent de la 41^e heure inclusivement à la 48^e heure inclusivement ;
- ✓ 35% du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48^e heure.

- **Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :**

- ✓ 50 % du taux horaire pendant le jour ;
- ✓ 100% du taux horaire pendant la nuit.

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

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un travailleur cadre en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient, ne sont pas rémunérées.

Toutefois, lorsqu'en vue de faire face à un surcroît de travail, des heures supplémentaires seront effectuées dans un ou plusieurs services d'une Chambre de Commerce, celles effectuées par les travailleurs cadres desdits services seront rémunérées au tarif normal.

TITRE VI. CONGES – VOYAGES

Article 33 : Dispositions générales

La durée des congés est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ordre des départs en congé est établi par le Président de la Chambre de Commerce, en fonction des nécessités du service.

Les travailleurs seront, par voie d'affichage, informés de leur tour de départ de congé.

Le rappel d'un travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses.

Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il pourra bénéficier, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Cette prolongation sera payée mais n'ouvrira pas droit au congé.

Article 34 : Services donnant droit au congé

Le droit de jouissance au congé est déterminé conformément aux dispositions de l'article 145 du Code du Travail.

Article 35 : Durée des congés

Le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur conformément aux dispositions de l'article 143 du Code du Travail.

Article 36 : Rémunération pendant les congés

L'allocation de congé payé est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Elle demeure acquise en monnaie nationale.

Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité, calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, doit être accordée à la place du congé.

Article 37 : Congés exceptionnels

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son

propre foyer, pourront être accordées au travailleur, sans retenue de salaire, dans la limite de dix (10) jours par année civile, sur présentation de pièce d'Etat civil ou justifications probantes dans les conditions suivantes :

- mariage du travailleur 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe..... 3 jours ;
- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour ;
- accouchement de la femme du travailleur 1 jour ;
- baptême d'un enfant..... 1 jour.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties.

Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Dans tous les cas, le travailleur devra en informer son employeur par écrit, au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures suivant la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire. Ce délai est porté à quarante-huit (48) heures dans le cas d'absence pour décès.

Article 38 : Bagages

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de la chambre de commerce, d'avantages autres que la franchise consentie par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi, et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, le transport gratuit de :

- 200 kilogrammes de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes, dont le mariage a été constaté légalement ;

- 100 kilogrammes de bagages en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

De plus, les travailleurs voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de cent (100) kilogrammes supplémentaires de bagages, par voie maritime, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

Le transport des bagages, assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux, au choix de l'employeur.

Article 39 : Classe de passage

Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

1°) bateaux et trains :

- bateau : 3^e classe – train : 2e classe 1^{ère} à 5e catégorie incluse ;
- bateau : 2e classe – train : 2e classe 6e à 8e catégorie incluse ;
- bateau : 1^{ère} classe – train : 1^{ère} classe 9^e et 10^e catégorie.

2 ° avion :

- classe touriste pour tous les agents.

3° autres moyens :

- usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 40 : Classe de voyage

Conformément à l'article 155 du Code du Travail, le travailleur qui lors de la rupture ou de la cessation du contrat de travail, a droit au voyage de retour au lieu de sa résidence habituelle à la charge de l'employeur, peut faire valoir ce droit à tout moment dans la limite de deux (2) ans à compter du jour de la cessation de son service.

Toutefois, il est tenu d'indiquer dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés occupés par lui depuis la rupture ou la cessation du contrat et le ou les employeurs successifs qui ont utilisé ses services ainsi que la durée des périodes d'emploi.

La Chambre de Commerce saisie doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, sur la demande de la Chambre consulaire, de participer au paiement des transports dans la limite des droits acquis en la matière par le travailleur durant le temps où il a été à leur service.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs en cause a lieu au prorata du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

Article 41 : Prestations familiales

Le régime d'allocation dont relève les travailleurs régis par la présente Convention est celui de la Caisse de Compensation des Prestations familiales au Sénégal.

Toutefois, les travailleurs placés sous un régime plus favorable continueront à titre personnel, à bénéficier de la différence entre les deux régimes.

TITRE VII. ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE - HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR

Article 42

L'employeur est tenu de se conformer, en matière d'organisation médicale aux prescriptions légales.

Il s'engage à faire bénéficier les travailleurs des dispositions suivantes :

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre, en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprises, les travailleurs hospitalisés sur prescription d'un médecin ou sous le contrôle d'un médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

a) - caution portée auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier (salaires et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation ; éventuellement,

indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

b) - allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1^{ère}, 2^e et 3^e catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés.
- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la 4^e catégorie des employés, par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur, auxquels il aurait participé.

La réserve ci-dessus ne s'applique pas à l'accident survenu au travailleur au cours du trajet pour se rendre à son travail ou en revenir.

TITRE VIII. CLASSIFICATION

Article 43 – Définition des catégories et échelons

Les catégories et échelons constituant l'échelle hiérarchique sont définis en annexe à la présente Convention.

Article 44 – Dispositions transitoires

Au sein de chaque Chambre de Commerce, l'employeur procède au classement du personnel dans les catégories et échelons définis en annexe à la présente Convention. Les travailleurs remplissant de façon permanente plusieurs fonctions correspondant à des catégories différentes, seront classés dans la plus élevée des catégories. Le

classement dans les nouvelles catégories ne saurait entraîner un désavantage pour les intéressés.

Article 45 – Commission de Classement

Tout travailleur a droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la classification figurant en annexe à la présente Convention.

Cette réclamation est introduite, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel et examinée par l'employeur.

En cas de désaccord, le différend est soumis à la Commission professionnelle de classement.

Cette Commission de Classement, présidée par l'Inspecteur du Travail, du ressort, et composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs statuera, sur tout différend concernant la classification des emplois qui lui sera soumis.

Elle aura à apprécier et à fixer la catégorie dans laquelle est classé l'emploi occupé par l'agent intéressé. Au cas où elle attribuerait un nouveau classement au travailleur, la décision devra préciser la date à laquelle elle prendra effet.

Les représentants seront désignés par les organisations syndicales patronales et de deux (2) travailleurs, signataires de la présente Convention. Ils pourront s'adjoindre un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le Président ne participe pas au vote mais exprime son avis qui figure au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission. Elle doit toujours être motivée. Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige peut être porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

TITRE IX. DIFFERENDS – ADHESIONS

Article 46. Commission d'Interprétation et de Conciliation

Il est institué une Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation, pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter

de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, de ses annexes, additifs et avenants.

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) membres suppléants de l'organisation syndicale de travailleurs, signataire ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative (Inspecteur du Travail).

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.

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais.

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

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

Article 47. Adhésion ultérieure

Tout syndicat de travailleurs ou toute Chambre de Commerce peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

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

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les

organismes ou Commissions paritaires prévus par la présente Convention.

TITRE X. LIMITE D'AGE – RETRAITE

Article 48 : Retraites

La limite d'âge du personnel des chambres consulaires est fixée à cinquante-cinq (55) ans.

Une indemnité de départ à la retraite est accordée aux travailleurs dans les conditions et suivant les taux figurant à l'article 19 de la présente Convention.

Toutefois, les travailleurs bénéficiant déjà d'un autre régime de retraite et qui désireraient le conserver, ne sont pas liés par les dispositions du précédent alinéa.

Ils devront faire la déclaration au Président de la Chambre de Commerce intéressée, dans un délai de trois (3) mois maximum, à compter de la date de prise d'effet de la présente Convention.

TITRE XI. DATE D'APPLICATION

Article 49

La présente Convention et ses avenants entreront en vigueur à compter du lendemain du jour de leur dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Fait à Dakar, le 2 janvier 1964

Pour les Chambres de Commerce d'Agriculture et d'Industrie du Sénégal

H. Ch. GALLENGA

Pour l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (UNTS)

MM Ousmane DIATTA, Séne Diène, Serigne DIOP, Laïty NDIAYE, Mansour THIAM

Le Conseiller technique au ministère de la Fonction publique et du Travail,

P. FICAJA

La présente Convention a été déposée au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar et y est enregistrée le 17 janvier 1964 sous le n° 3.

ANNEXE**CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES
CHAMBRES DE COMMERCE****Première catégorie**

Manœuvre ordinaire : Travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation, notamment :

- Manutention et travaux courants de propreté à l'exception des nettoyages spéciaux.
- Echelon A :
Ayant moins de six (6) mois de présence continue.
- Echelon B :
Après six (6) mois de présence continue.

Deuxième catégorie

Manœuvre spécialisé : Travailleur exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- Gardien, veilleur de nuit ;
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages;
- Jardinier ;
- Garçon de course.

Troisième catégorie

Définition : Employé ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- Planton portier ;
- Chef manœuvre ;
- Garçon de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux, procède à l'entretien journalier des bureaux ;
- Téléphoniste ;
- Téléphoniste de garde : chargé notamment de répondre et de donner les communications

sur un poste central à quatre (4) directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences de trafic être astreints aux travaux de leur catégorie) ;

- Polycopieur : employé utilisant un duplicateur ou toute autre machine à polycopier d'usage facile ;
- Employé du courrier commis : chargé de la réception et de l'envoi du courrier et de l'établissement des bordereaux de transmission.

Quatrième catégorie

Définition : Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple :

- Planton encaisseur ;
- Peseur non assermenté ;
- Dactylographe 1^{er} degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans les conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;
- Téléphoniste – standardiste, capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre (4) directions.

Cinquième catégorie

Définition : Employé possédant une certaine formation professionnelle technique travaillant sous les directives d'un employé de catégorie supérieure :

- Peseur-juré assermenté employé au constat, au moyen d'une bascule ou d'un pont-bascule mis à sa disposition, des poids de divers produits, marchandises ou véhicules et de les transcrire sur bordereau en fin de journée en les sériant par client ;
- Dactylographe : trente (30) mots-minute avec orthographe et présentation parfaite ;
- Sténodactylographe débutant, ne remplissant pas les conditions pour être classé en 6^e catégorie ;
- Archiviste-bibliothécaire classant, suivant les instructions, les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement.

Sixième catégorie

Définition : Employé qualifié assurant son travail suivant des directives précises ou des instructions générales :

- Peseur juré chef de zone, capable d'assurer le contrôle simultané de plusieurs points-basculés et habilité à percevoir les taxes des usagers ;
- Aide-comptable : Employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer des travaux secondaires de comptabilité des recettes et dépenses ou de comptabilité des dépenses engagées.
- Sténodactylographe 2^e degré, diplômée et capable de prendre quatre- vingt- dix (90) mots-minute en sténo et trente (30) mots-minute en dactylographie avec orthographe et présentation parfaites ;
- Sténotypiste : capable de prendre cent-vingt (120) mots-minute et de traduire parfaitement ces mots à trente (30) mots-minute machine, avec orthographe et présentation parfaites.

Septième catégorie

Définition : Employé très qualifié assurant des travaux qui comportent une part d'initiative et de responsabilités, sous les ordres d'un employé d'une catégorie supérieure ;

- Caissier : ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes ;
- Secrétaire sténodactylographe, ou secrétaire de direction, ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales.

Huitième catégorie

- Comptable ayant une certaine connaissance des lois fiscales ; employé principal ; employé très qualifié qui, tout en assurant des tâches personnelles, est chargé de coordonner le travail de plusieurs autres employés.

Neuvième catégorie

- Secrétaire général adjoint ;
- Chef comptable ;

- Chef de service.

Dixième catégorie

- Secrétaire général.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES CHAUFFEURS

La hiérarchie professionnelle des chauffeurs travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er} de la Convention, comprend les catégories et échelons définis ci-après :

Catégorie	Définition	Assimilations aux catégories ci-dessus pour le classement et la rémunération
A1	Conducteur de voiture de tourisme (jusqu'à 8 places) ou conducteur de camionnette ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 tonnes ;	4^e catégorie
A2	Conducteur de véhicule de transport de personnes (9 à 16 places) ; Conducteur de camion de 2t.100 à 2t.500 de charge utile	4^e catégorie + 4%
B1	Conducteur de car de 17 à 30 places ou Conducteur de véhicule poids lourd (P.L (d) de 3T600 à 5 tonnes	4^e catégorie + 10%
B2	Conducteur-receveur de car de 17 à 30 places	4^e catégorie + 15%

Fait à Dakar, le 2 janvier 1964

Pour les Chambres de Commerce d'Agriculture et d'Industrie du Sénégal (UNTS)

H. Ch. GALLANCA

Pour l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal

MM. Ousmane DIATTA

Serigne DIOP

Laïty NDIAYE

Mansour THIAM

Sène DIÈNE

Le Conseiller technique au Ministère de la Fonction publique et du Travail,

P. FICAJA



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



**Arrêté ministériel n° 974 MFPTDTS du 23
janvier 1968 déterminant les conditions
générales d'emploi des Domestiques et gens
de maison, modifié (23 janvier 1968)**



ARRETE MINISTERIEL N° 974 MFPTDTS DU 23 JANVIER 1968 DÉTERMINANT LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON, MODIFIÉ - 1968

ARRETE MINISTERIEL N° 974 MFPTDTS DU 23 JANVIER 1968 DÉTERMINANT LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON, MODIFIÉ

Le Ministre de La Fonction publique et du Travail ;

Vu la Constitution et notamment les articles 37 et 67 ;

Vu le Code du Travail et notamment son article 89 ;

Vu le décret n° 63-795 du 9 décembre 1903 portant répartition des services nationaux entre la Président de la République et les Ministères ;

Vu le décret n° 67-110, du 6 décembre 1967 portant organisation du Ministère de la Fonction publique et du Travail,

ARRÊTE

Article premier : Champ d'application

Est réputé gens de maison ou domestique, au sens du présent arrêté, tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison.

Le personnel à temps partiel embauché pour une durée réduite inférieure à 20 heures de présence par semaine ne relève pas du présent arrêté.

Article 2 : Forme d'engagement

L'engagement individuel est établi conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'employeur pourra à ses frais faire procéder, avant engagement, à un examen médical du travailleur.

Article 3 : La période d'essai

Tout employé de maison peut être soumis à une période dite d'essai dont le maximum est fixé à un mois pour les débutants et 15 jours pour les autres catégories.

Durant cette période, chacune des parties pourra prendre sa liberté sans préavis. La durée exacte de la période d'essai doit être fixée par écrit au moment de l'engagement.

Article 4 : Du préavis

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin en prévenant l'autre partie, par écrit, 8 jours à l'avance

Deux heures par jour, pendant les heures de travail à l'exclusion des heures de repas, doivent être accordées, durant cette période à l'employé de maison pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Ces deux heures, qui n'entraînent aucune diminution des appointements, seront prises alternativement un jour au choix de l'employé, un jour au choix de l'employeur, à défaut d'accord entre les intéressés.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant des appointements en espèces et en nature correspondant à la durée de ce préavis.

La faute lourde, imputable au travailleur, entraîne déchéance du droit de préavis.

Article 5 : De l'indemnité de licenciement

L'employé, après une année de service aura droit, sauf le cas de faute lourde, à une indemnité de services rendus égale, pour chaque année de service à :

- 20 % du salaire mensuel du dernier mois pour les 5 premières années ;
- 25% du salaire mensuel du dernier mois pour la période comprise entre la 6^e et la 10^e année incluse ;
- 30% pour la période au-delà de la 10^e année.

Article 6 : De la prime d'ancienneté

Une majoration pour prime d'ancienneté est payée dans les conditions suivantes :

- Après 3 ans de présence :
 - 3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur
- Après 5 ans de présence :
 - 5 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur.

ARRETE MINISTERIEL N° 974 MFPTDTS DU 23 JANVIER 1968 DÉTERMINANT LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON, MODIFIÉ - 1968

- De la 5e à la 15e année incluse pour chaque année de service :
- 10 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur.

Article 6 bis : (Arrêté n° 3006 MFPTTE-DTSS du 20 mars 1972)

Conformément aux dispositions de l'article 8 nouveau du décret n° 70-180 du 20 février 1970, tel que ledit article résulte du décret n° 72-170 du 29 février 1972, les employés de maison sont admis quelle que soit la nature du contrat, au bénéfice de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de licenciement prévues par le présent arrêté, lorsqu'ils réunissent, à la suite de plusieurs engagements au service du même employeur, les conditions nécessaires à l'attribution de ces prestations, ainsi qu'au bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite lorsque leur régime de retraite aura été fixé.

Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui peuvent avoir été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Le domestique saisonnier cessant ses services en fin de saison conserve pendant un an la priorité d'embauche dans la même entreprise et dans la même catégorie d'emploi saisonnier.

Passé ce délai, il continue de bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauche peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par le présent arrêté.

Article 7 : La classification des emplois

Compte tenu des usages locaux, les employés de maison sont classés comme suit :

1^{ère} catégorie :

- Boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de 2 ans de pratique (**Arrêté n° 3006 MFPTTE-DTSS du 20 mars 1972**).

2^e catégorie :

- Boy ou bonne n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment le lavage de

linge (**Arrêté n° 3006 MFPTTE-DTSS du 20 mars 1972**) ;

- Bonne d'enfants (**Arrêté n° 3006 MFPTTE-DTSS du 20 mars 1972**) ;
- Gardien, logé ou non, de maison d'habitation au service d'un particulier (**Arrêté n° 3006 MFPTTE-DTSS du 20 mars 1972**).

3^e catégorie :

- Boy ou bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de 2 ans de pratique.

4^e catégorie :

- Boy cuisinier ou bonne-cuisinière assurant l'ensemble des travaux d'intérieur, y compris la cuisine courante.

5^e catégorie :

- Cuisinier ou cuisinière qualifié de maison

6^e catégorie :

- Cuisinier ou cuisinière qualifié de popote de plus de 8 personnes.

7^e catégorie :

- Maître d'hôtel.

Article 8 : Des salaires minima (arrêté n° 10117 MFPTTE-DTSS-CAB4 du 12 septembre 1975)

Le Ministre chargé du travail fixe par arrêté, conformément aux dispositions des articles 89 et 109 du code du travail, les salaires minima correspondant aux catégories professionnelles définies à l'article 7 ci-dessus, de manière que l'échelle des salaires minima hiérarchisés des domestiques et gens de maison corresponde à celles définies, par les conventions collectives, au profit des travailleurs des niveaux de qualification des diverses branches d'activités comparables aux catégories professionnelles des domestiques et gens de maison.

Toutefois, les domestiques et gens de maison de la 1^{ère} à la 5^{ème} catégorie bénéficient d'une indemnité égale à 5% du salaire de base de la catégorie, lorsque le nombre de personnes vivant habituellement sous le toit familial de l'employeur est supérieur à 5.

ARRETE MINISTERIEL N° 974 MFPTDTS DU 23 JANVIER 1968 DÉTERMINANT LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON, MODIFIÉ - 1968

Article 9 : Abattement sur les salaires des jeunes travailleurs

Les employés de maison, âgés de moins de 18 ans, subiront sur les salaires de l'adulte, les abattements suivants :

- de 14 à 15 ans : 50% ;
- de 15 à 16 ans : 40 % ;
- de 16 à 17 ans : 20% ;
- de 17 à 18 ans : 10%.

Article 10 : La périodicité de la paye

L'employé de maison sera payé chaque mois et à date fixe, en principe, le dernier jour du mois.

Toutefois, à la demande de l'employé, le salaire pourra être payé chaque quinzaine.

Article 11 : Des avantages en nature

Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur comme pour l'employé de maison.

Lorsqu'ils sont accordés en nature, leur valeur peut être déduite des salaires. Elle est fixée suivant accord des parties et dans la limite des taux prévus par la réglementation.

Article 12 : Abattement de zone sur les salaires

Les salaires font l'objet des mêmes abattements de zone que ceux établis pour le salaire minimum interprofessionnel garanti.

Article 13 : La durée du travail

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des services des employés de maison est fixée à 260 heures par mois, correspondant par référence à un travail effectif mensuel de 173 h 33.

Le travailleur qui effectue moins de 60 heures par semaine mais plus de 40 heures percevra le salaire normal de sa catégorie.

Conformément aux dispositions des articles 3 et 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, lorsque la durée hebdomadaire de présence de l'employé de maison

soumis à l'équivalence de 260 heures de présence par mois correspondant à 173 heures 33 minutes de travail effectif, est inférieur à 40 heures par semaine, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles. Il est de même des heures de présence effectuées en plus de la durée hebdomadaire de l'équivalence, soit au-delà de 60 heures par semaine.

(Arrêté n° 3006 MFPT-ETSS du 20 mars 1972)

Toutefois, le gardien permanent de maison d'habitation au service d'un particulier, occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ou à proximité, est astreint à une présence continue de jour et de nuit, sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal. Cette présence continue équivaut, dans les conditions indiquées, à 40 heures de travail effectif.

(Arrêté n° 3006 MFPT-ETSS du 20 mars 1972)

Article 14.

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la 60e heure dans la semaine, donnera droit à la rémunération suivante :

- de la 61e à la 68e heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 10 % pour chaque heure ;
- au-delà de la 68e heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 35 % pour chaque heure ;
- les heures effectuées le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50 %.

Article 15 : Du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche, mais d'accord parties, il peut être fixé à un autre jour ou donné à raison de 2 demi-journées dans la semaine.

Article 16 : Absences

L'employé ne peut s'absenter sans autorisation ou justification. Toute absence non autorisée ni

ARRETE MINISTERIEL N° 974 MFPTDTS DU 23 JANVIER 1968 DÉTERMINANT LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON, MODIFIÉ - 1968

justifiée, renouvelée au cours de la même mensualité peut être considérée comme un abandon du travail justifiant la rupture du contrat sans indemnité ni préavis.

Article 17 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées aux travailleurs ayant six mois au moins d'ancienneté chez l'employeur pour les événements familiaux ci-dessous à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur : 2 jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe : 2 jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 1 jour
- naissance d'un enfant : 1 jour
- baptême d'un enfant : 1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai, et, au plus tard, huit jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 18. Du congé payé

Le personnel domestique acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles 143 et 149 du Code du Travail.

Article 19. De la jouissance et des modalités du congé

Le congé est acquis après une durée de services effectifs d'une année avec l'accord des parties ; il peut se cumuler sur une période maximum de trois (3) années.

En cas de rupture ou d'expiration de contrat, une indemnité proportionnelle au temps de service sera accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 20 : Des congés supplémentaires

La durée du congé est augmentée d'un jour ouvrable par période entière de 5 ans de service chez le même employeur.

Article 21 : Des frais de transport

L'employé de maison recruté hors du lieu d'emploi ou déplacé de ce lieu par l'employeur durant l'exécution du contrat, aura droit au paiement de ses frais de voyage.

Article 22 : Des sanctions

Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont punies des peines prévues par le décret n° 62-017 du 22 janvier 1962, sans préjudice des peines prévues à l'article 249 du Code du Travail.

Article 23

Toutes les dispositions antérieures au présent arrêté sont abrogées, notamment l'arrêté n° 5646 I.T.L.S.M. du 31 aout 1953 modifié par les arrêtés n° 119 M.T.S. du 5 janvier 1956 et 10368 du 3 octobre 1959.

Article 24.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale et les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar le 3 janvier 1968.

Abdourahmane DIOP.



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective des Transports Aériens (27 novembre 1965)



CLAUSES GENERALES

En vertu de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail sur l'ensemble de la République du Sénégal, il a été convenu :

Entre

d'une part,

Les Syndicats d'Employeurs de la branche professionnelle (Transports aériens) affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprise et d'Industries de la République du Sénégal

d'autre part,

Les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions locales et régionales des syndicats de l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U.N.T.S.),
Ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et Champ d'application

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs au sol des établissements dont les activités principales exercées dans la République du Sénégal relèvent de la branche professionnelle des transports aériens.

Sont également compris dans ces activités l'ensemble des services annexes.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre national des activités principales des établissements visés ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective, sauf accords particuliers plus favorables aux travailleurs.

Au sens de la présente Convention, le terme de « travailleur » est celui défini à l'Article Premier, alinéa 2 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail au Sénégal.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet au 1^{er} octobre 1965 et sera déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les Conventions existantes et leurs avenants, en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'Article Premier.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention, seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pouvant donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de sa date de prise d'effet.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise des dispositions collectives.

Toutefois, les avantages acquis en matière de rémunération devront être appréciés *in globo* dans leur ensemble.

Maintenus dans leur masse globale, ces avantages seront ventilés, pour satisfaire aux dispositions de la présente Convention ayant trait aux rémunérations, selon des modalités qui seront fixées dans chaque entreprise par accord d'établissement.

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite

d'usages ou de convention. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera seul appliqué.

Article 5 : Durée - Dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou en partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de deux (2) mois, signifié aux autres parties contractantes par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente.

Celle des parties qui prend l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas deux (2) mois, après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir, ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

En tout état de cause, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de sa dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article 1^{er}, peut adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux Parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar. Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 84, 2^{ème} alinéa du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérant après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan national, elle ne pourra ni

dénoncer la Convention ni en demander la révision, même partielle ; elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention .

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des « Transports aériens » au sens de l'article 84, 2^{ème} alinéa du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation syndicale.

TITRE II : HIERARCHIE - CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 7 : Généralités

7/1) - Le Personnel au sol des Entreprises de Transport aériens est classé en quatorze (14) catégories :

➤ Catégories EI à EV :

- Manœuvres ;
- Employés et Ouvriers ;
- Employés et Ouvriers qualifiés.

➤ Catégories DI et DH

- Agents qualifiés (Maîtrise).

➤ Catégories CI et CII :

- - Agents hautement qualifiés (haute maîtrise, assimilés cadres).

➤ Catégories BI, BII, BIII

- Cadres

➤ **Catégories AI et AII :**

- Cadres supérieurs

7/2) - Chaque catégorie regroupe les emplois comportant un même degré de qualification ou de responsabilité.

7/3) - Les catégories sont divisées en échelles dont le nombre est variable suivant la catégorie considérée :

- Catégories EI et EIII - 8 échelles
- Catégories EIV et EV
- Catégories DI et DII
- Catégories CI et CII - 10 échelles
- Catégories BI, BII et BIII
- Catégories AI et AII

7/4) Le passage d'une échelle à une autre s'effectue par avancement, alors que le changement de catégorie résulte d'une promotion.

En principe, l'engagement d'un travailleur s'effectue à l'échelle la plus basse de la catégorie considérée.

Article 8 : Classification du personnel➤ **Catégorie EI (8 échelles)**

(Personnel sans qualification, exécutant des travaux simples n'exigeant ni aptitudes particulières, ni adaptation préalable),

Exemple :

- Manœuvre ordinaire

➤ **Catégorie EII (8 échelles)**

(Personnel exécutant des travaux simples ne nécessitant qu'un minimum de connaissances et de mise au courant).

Exemples :

- Bagagiste ;
- Planton commissionnaire ;
- Veilleur de nuit astreint à des rondes ;
- Gardien permanent ;
- Manœuvres des Centres industriels spécialisés dans un travail bien défini tel que nettoyage et aménagement interne des cabines,

équipement de soutes, nettoyage des bougies, etc. ;

- Manœuvre spécialisé Fret.

➤ **Catégorie EIII (8 échelles). - Employés et Ouvriers spécialisés.**

(Personnel pouvant justifier d'un minimum d'instruction ou d'un minimum de connaissances professionnelles dans une activité déterminée).

Exemples :

- Bagagiste sachant lire et écrire et justifiant de cinq (5) années de pratique professionnelle dans le transport aérien ;
- Employé de magasin ;
- Chef manœuvre et chef d'équipe bagagiste I ;
- Conducteur d'engin de piste ou tractiste ne nécessitant pas permis de conduire ;
- Pointeur Fret I ;
- Employé administratif pouvant téléphoner et recevoir la clientèle ou effectuant des travaux de bureau simples tels que copie, photocopie, bordereau de transmission, etc. ;
- Employé de services techniques ;
- Employé de trafic ou Fret ;
- Employé de Commissariat, d'Armement ;
- Téléphoniste - Centrale à quatre (4) lignes maximum ;
- Ouvrier et aide-mécanicien piste capables de démonter et de remonter des accessoires simples, d'accès facile, de moteur ou de cellule.

➤ **Catégorie EIV (10 échelles) - Employés et Ouvriers professionnels**

(Personnel possédant un certain niveau d'instruction ou de connaissances et une pratique professionnelle, ou Employé titulaire d'un C.A.P. mais débutant ou justifiant après essai professionnel d'une qualification équivalente au C.A.P.)

Exemples : (Catégories EIV) :

- Pointeur FRET II ;

- Chef d'équipe bagagiste ou manœuvre II ;
- Chauffeur ;
- Chauffeur livreur et Chauffeur tous permis (classement minimum EIV/5) ;
- Dactylographe d'au moins trente (30) mots-minute avec orthographe correcte et bonne présentation ;
- Télétypiste ;
- Sténodactylographe prenant moins de quatre-vingt –dix (90) mots-minute ;
- Employé de comptoir chargé de l'émission de documents et de la rédaction d'écritures simples ;
- Employé de réservation effectuant les opérations de réservation (vente report sur *booking*) sous contrôle d'un employé d'une catégorie supérieure ;
- Employé de trafic (tirage de manifestes, vérifications de sacoches de bord, etc.)
- Hôtesse d'accueil I (niveau d'embauche) ;
- Magasinier ;
- Pointeau
- Téléphoniste et opérateur standardiste (5 lignes minimum) ;
- Employé de comptabilité chargé de la confection des documents de base (Ex : Codificateur) ;
- Ouvrier et aide-mécanicien piste possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C.A.P ou un essai professionnel d'usage ;
- En matière d'aviation, ouvrier capable de démonter et remonter des accessoires de moteur, de cellules, d'instruments de bord nécessitant une attention particulière.

➤ Catégorie EV (10 échelles)

Employés qualifiés et Ouvriers professionnels qualifiés II

(personnel possédant un certain niveau d'instruction, ayant de solides connaissances professionnelles et une pratique suffisante lui

permettant de prendre couramment un certain nombre d'initiatives et d'assumer certaines responsabilités).

Personnel débutant recruté sur concours et titulaire du BEPC ou du BEC.2 :

Exemples :

- Chef pointeau ;
- Perforeur vérificateur ;
- Mécanographe ;
- Opérateur débutant ;

Exemples (Catégorie EV) :

- Chef de groupe et superviseur central téléphonique ;
- Sténodactylographe ayant plus d'un (1) an de pratique et prenant au moins quatre-vingt –dix (90) mots-minute et capable de traduire ses notes à trente (30) mots-minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Employé administratif, commercial, d'exploitation, de services techniques, de comptoir, de trafic, de frêt, de commissariat, de réservation assurant toutes les opérations relatives à sa spécialité à partir d'instructions générales concernant le travail ;
- Hôtesse d'accueil II (Titulaire du B.E.P.C., B.E.C.2, etc.) ;
- Employé d'exploitation, responsable de plusieurs équipes, de bagagistes, manœuvres, etc. ;
- Employé de comptabilité pouvant dépouiller les comptes, tenir correctement les journaux auxiliaires, établir les balances des comptes particuliers, dépouiller et pointer les caisses, etc. ;
- Caissier ;
- Employé aide-déclarant en douane établissant les déclarations en douane concernant les marchandises courantes ne nécessitant pas une connaissance approfondie de la nomenclature douanière ;
- Employé taxateur ayant des connaissances suffisantes en matière de tarification frêt ;

- Magasinier qualifié ;
- Ouvrier professionnel ou aide-mécanicien de piste exécutant des travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et une pratique confirmée lui permettant d'effectuer des échanges d'accessoires et de réparation exigeant une attention toute particulière en égard aux conséquences pouvant en découler.

➤ **Catégorie DI (10 échelles) - Maîtrise**

Agents qualifiés et O.P. hautement qualifiés (III)

(Personnel très qualifié capable de par sa formation générale, son expérience et ses connaissances professionnelles d'exercer des travaux complexes et pouvant être amenés à diriger du personnel classé dans les catégories E).

Exemples :

- Secrétaire répondant à la définition de la sténodactylographe de la catégorie EV mais assurant, en outre le travail de secrétariat de direction (répondant à des lettres simples pour prendre quelques initiatives et fournir des renseignements courants. Tenue et classement des dossiers et documents divers. Peut diriger une équipe de dactylographes) ;
- Opérateur mécanographe titulaire d'un Brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes, conduit les machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, effectue les tableaux de connexions simples ou des réglages simples. Possède des notions de comptabilité suffisantes pour la recherche des erreurs comptables qui peuvent se produire ;
- Caissier qualifié ;
- Chef Hôtesse d'accueil ;
- Chef magasinier ;
- Déclarant en douane chargé d'établir complètement les déclarations en douane, procédant à la liquidation de droits et autres opérations de douane, sous le contrôle d'un déclarant en douane de catégorie supérieure ;

- Agent administratif, de comptabilité, d'exploitation, de services techniques exécutant tous travaux d'ordre administratif nécessitant de l'initiative et des qualités d'organisation certaines. Peut diriger le travail de personnel, classé en catégorie E ou assurer l'intérim d'un agent de catégorie C ;
- Agent commercial (comptoir, réservation, promotion des ventes, etc.) ou d'escale (trafic, frêt, douane, opérations, commissariat, etc.) capable d'assurer toutes les opérations de sa branche (notamment parfaite connaissance de la réglementation IATA et ATAF) et de prendre les initiatives nécessaires, pouvant diriger le travail de personnel classé en catégories E ou assurer l'intérim d'un agent de catégorie C.
- Ouvrier professionnel et mécanicien de piste hautement qualifié, exécutant des travaux de démontage, remontage, dépannage et réparation, comprenant des réglages complexes nécessitant une qualification professionnelle sanctionnée par un essai de spécialiste aviation.

➤ **Catégorie D II (10 échelles) Haute maîtrise**

➤ **Catégorie CI (10 échelles) Haute maîtrise - Assimilés Cadres**

Agents hautement qualifiés

Techniciens Aviation

Personnel possédant des qualifications professionnelles nettement supérieures à celles des agents qualifiés de catégories DI et DII et qui, en outre, sans exercer de commandement, a des fonctions qui exigent des connaissances et comportent des responsabilités comparables à celles définies à l'alinéa précédent

Exemples :

- Chef de comptoir d'une agence importante ou Chef d'une petite agence ;
- Adjoint au chef d'escale d'une escale importante ou Chef d'une petite escale ;
- Chef magasinier hautement qualifié ;

- Chef d'une section dans un service d'un établissement (exemple : dans une représentation territoriale) ou au siège de l'entreprise ;
- Secrétaire de direction ;
- Agent administratif (ou d'exploitation, technique, commercial) hautement qualifié ;
- Comptable titulaire d'un B.P. ;
- Opérateur mécanographe hautement qualifié ;
- Agent de trafic (ou frêt, douane, commissariat) hautement qualifié ;
- Technicien spécialiste aviation qualifié sur un (1) ou plusieurs types d'appareil (moteur, cellule, IB, etc.).

➤ **Catégories CII (10 échelles) - Haute maîtrise - Assimilés Cadres**

(Personnel répondant aux mêmes définitions que celui de la catégorie précédente. Cependant, jouit d'une qualification professionnelle, d'une expérience et (ou) d'une ancienneté plus grande que dans la catégorie CI. Ses responsabilités peuvent être, en outre, plus étendues).

➤ **Catégorie BI (10 échelles) - Cadres**

Personnel répondant aux deux conditions suivantes :

- Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
- Occuper dans l'entreprise une fonction comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

➤ **Catégories BII et BIII (10 échelles)**

(Mêmes définitions qu'en BI, mais les responsabilités sont plus étendues et le poste occupé est d'un niveau plus élevé).

➤ **Catégories AI (10 échelles) - Cadres supérieurs**

(mêmes définitions que pour la catégorie B mais avec des responsabilités très importantes et très étendues, soit sur le plan du commandement, soit sur le plan de la complexité des tâches confiées à ce personnel par la direction générale, ou sur ces deux plans conjointement).

➤ **Catégorie AII**

Catégorie de « développement » de AI, suivant le niveau du poste occupé et les responsabilités de son titulaire.

Article 9 : Tableau de classification

- Manœuvres			
E I	Echelles 1 jusqu'à 8	1	7, 630, Majoration + 1.000 francs par échelle
E II	Echelles 1 jusqu'à 8	1,159	8,845, Majoration + 1000 francs par échelle
- Employés			
E III	Echelles 1 jusqu'à 8	1,394	10.640, majoration + 1.500 francs par échelle
E I V	Echelles 1 jusqu'à 10	1,704	13.005, majoration + 1.500 francs par échelle
- Employé Qualifié :			
E V	Echelles 1 jusqu' à 10	2,731	20.841, majoration + 1.500 Francs par échelle
D II	Echelles 1 jusqu'à 10	4,806	36.670, majoration + 2000 francs par échelle
- Haute Maîtrise Assimilés Cadres Agents haut qualifiés			
C I	Echelles 1 jusqu'à 10	6,422	49.000, majoration + 2.100 francs par échelle
C II	Echelles 1 jusqu'à 10	7,798	59.500, majoration + 2100 francs par échelle
Cadres			
BI	Echelle 1 jusqu'à 10	9,154	69.850, majoration + 3.150 francs par échelle
B II	Echelle 1 jusqu'à 10	11,585	88.400, majoration + 3.150 francs par échelle
B III	Echelle 1 jusqu'à 10	13,990	106.750, majoration + 3150 francs par échelle
- Cadres Supérieurs			
A I	Echelle 1 jusqu'à 10	14,678	112.000, majoration + 6.300 francs par échelle
A II	Echelle 1 jusqu'à 10	19,495	148.750, majoration + 6.300 francs par échelle

Article 10 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de son employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de Classement.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux (2) représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission, ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires de la présente Convention.

Le travailleur adressera sa requête ou la fera adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort qui provoquera la réunion de la Commission en convoquant les membres des parties et si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La Commission se réunit obligatoirement dans les huit (8) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les cinq (5) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la Commission ou son suppléant ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut, néanmoins, décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, s'il en est d'accord, un essai professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la

Commission, le Président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés y compris celui du Président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président.

TITRE III : REMUNERATION

Article 11 : Rémunération - Généralités

Le traitement ou salaire de base est identique pour tous les travailleurs en service au même lieu d'affectation et appartenant à une même échelle et à un même échelon à cette échelle.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés au niveau national par une Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les Commissions mixtes, appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations nationales adhérentes, reconnues comme représentatives sur le plan territorial au sens de l'article 84 (4^{ème} paragraphe du Code du Travail).

Le paiement des traitements et salaires est effectué à terme échu, en principe au lieu d'affectation des intéressés.

Le traitement ou salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au lieu d'emploi de l'agent.

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée ou au mois. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit à ce salaire.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie.

Il peut se faire assister de son délégué du personnel.

Article 12 : Fixation de la rémunération

12/1 - A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge (au-delà de 18 ans) et leur statut.

12/2 - Le salaire est fixé en fonction de l'horaire réel de chaque établissement.

Le salaire de base est celui de la catégorie EI, échelle 1 et ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par les autorités gouvernementales et multiplié, pour les salaires mensuels, par 173 h. 33.

Les autres catégories et échelles s'obtiennent par majoration de l'échelle de base, dite échelle de référence, cette majoration étant toutefois laissée à la seule appréciation de l'entreprise qui décide dans chaque cas, s'il y a lieu, de la faire jouer à la suite d'une revalorisation du SMIG.

12/3 - En cas de revalorisation des salaires, l'augmentation peut jouer sur la différence entre le salaire de la catégorie nouvellement déterminée et le salaire effectivement perçu par le travailleur et ce jusqu'à concurrence de cette différence.

Article 13 : Rémunération des jeunes travailleurs

Considérés comme non adultes, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans : 60 % ;
- de 15 à 16 ans : 70 % ;
- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Les réductions ainsi prévues ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires d'un Certificat d'Aptitude professionnelle (C.A.P.) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle rapide.

Dans tous les cas où le jeune travailleur de moins de dix-huit (18) ans rémunéré à la tâche ou au

rendement effectué d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, il est rémunéré aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 14 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou infirmité quelconque médicalement constatée, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé (cf. article 66).

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas être inférieure de plus de 5% du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Article 15 : Autres éléments de la rémunération

15/1) - **Prime d'ancienneté** : elle est représentée par un pourcentage appliqué au salaire de base du travailleur et correspondant à l'horaire normal de l'établissement, suivant le barème ci-dessous :

- après deux (2) ans de service, majoration de 2 % ;
- à partir de la 3^{ème} année, 1 % de majoration par année de présence avec un maximum de 23 %.

15/2) - **Prime de fin d'année** : Le personnel perçoit une prime de fin d'année égale à la rémunération brute mensuelle (salaire de base correspondant à l'horaire normal de l'établissement ancienneté et éventuellement éloignement, indemnité d'expatriement, etc.), c'est à dire à l'exclusion notamment des indemnités revêtant le caractère de remboursement de frais ou de compléments familiaux.

En cas d'année incomplète, la prime est calculée au prorata du temps de présence, celui-ci devant toutefois être supérieur à trois (3) mois.

15/3) - Indemnité de transport : Il est attribué une indemnité forfaitaire calculée sur le kilométrage réalisé mensuellement à l'agent qui devrait de par sa fonction, effectuer d'une façon fréquente et habituelle des déplacements intéressants son service.

Par ailleurs, l'entreprise attribue une indemnité forfaitaire mensuelle soit aux employés dont le lieu d'emploi serait situé en dehors du centre urbain, soit aux employés dont le lieu du domicile apparaîtrait sans moyen de communication suffisant avec le lieu d'emploi, à l'exclusion des travailleurs bénéficiant d'un moyen de transport à la charge de l'entreprise.

Dans tous les cas, l'attribution et le taux des indemnités sont laissés à la seule appréciation de l'entreprise sauf, bien entendu dispositions législatives contraires.

15/4) - Primes et indemnités diverses : la société peut, si elle l'estime nécessaire, attribuer des primes et indemnités spécifiques destinées à compenser des responsabilités particulières (ex : Indemnité de caisse, indemnité de démarchage, etc.) ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction du travailleur.

Article 16 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une majoration du salaire de base fixé comme suit :

- 10 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour, le dimanche et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, les dimanche et jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus

devront se faire compte tenu des dispositions réglementaires qui, dans chaque région, fixent par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

Article 17 : Indemnité de panier

Le travail de nuit (cf. Art. 21) des dimanches et des jours fériés donne droit à une indemnité de panier dont le montant est égal à quatre (4) fois le salaire horaire du manœuvre classé à la catégorie EI, échelle 1, de jour, et à cinq (5) fois le salaire horaire du manœuvre classé à la catégorie EI, échelle 1, de nuit.

Par ailleurs, cette indemnité est également attribuée aux travailleurs qui effectuent une séance continue de huit (8) heures dans la journée et le début de la nuit et inversement. Chaque vacation n'ouvrant droit qu'à une seule indemnité, le taux le plus favorable au travailleur est automatiquement attribué.

TITRE IV : DUREE DE TRAVAIL

1. - Généralités

Article 18

Les entreprises de transport aérien étant soumises à des obligations particulières de sécurité, de régularité et de continuité, les travailleurs peuvent être appelés à effectuer leur service soit de nuit, soit le dimanche, soit les jours fériés.

Ils doivent assurer les permanences et effectuer les heures supplémentaires qui leur sont prescrites pour le bon fonctionnement de l'entreprise, dans la limite de la réglementation en vigueur.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente, sont rémunérées suivant les conditions fixées à l'article 16 de la présente Convention.

Article 19

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

L'horaire de travail est affiché dans chaque établissement de l'entreprise.

Article 20 : Service en poste à fonctionnement continu

Lorsque l'entreprise fonctionne sans interruption, ainsi qu'il en est fait état à l'article 18, les heures de travail assurées par un service de « quart » par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont attribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

Si à l'intérieur d'une semaine quatre (4) quarts sur six (6) sont travaillés de nuit (c'est à dire comportent au moins une (1) heure de nuit), le travailleur perçoit une majoration de rémunération égale à 50 % du salaire de base correspondant à la durée d'un « quart » fixé à six (6) heures de travail.

Article 21 : Travail de nuit

Le travail est considéré de nuit lorsqu'il est effectué entre 22 heures et 6 heures.

Aucun travail de nuit ne peut être exigé des femmes en état de grossesse et des mères d'enfants en bas âge.

Article 22 : Journée de service continu

La journée de service est dite « continue » lorsqu'elle ne comporte qu'une coupure unique au plus égale à une demi-heure.

Article 23 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées en conformité avec la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 24 : Jours fériés, chômés et payés

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

Chaque année, cinq (5) jours fériés, en plus du 1^{er} mai, sont chômés et payés dans les conditions

prévues par la réglementation en vigueur comme pour la journée du 1^{er} mai.

Le choix de quatre (4) d'entre eux, à raison d'un (1) par trimestre, est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 16 de la présente Convention.

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourront être considérées à la demande de l'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

Article 25 : Travail des femmes et des enfants

Les conditions particulières de travail des femmes sont régies conformément à la loi. Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Les conditions particulières de travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglementées conformément à la loi.

II - Durée et organisation des congés :

Article 26 : Généralités

Tout agent justifiant d'un (1) an au moins de travail effectif dans l'entreprise a droit à un congé pour chaque exercice du premier janvier au 31 décembre. Cependant, en raison de la nature particulière du service assuré par les entreprises de transport aérien et de continuité indispensable, la période des congés s'étend sur l'année entière. Dans la mesure du possible et suivant les nécessités du service, les congés sont pris pendant la période normale des congés, les travailleurs pouvant toutefois être

appelés à partir en congé aux époques de moindres activités.

L'ordre des départs en congé est fixé en tenant compte, dans la mesure du possible, de la situation de famille des agents. Les dates de départ sont autant que possible communiquées aux intéressés au moins un (1) mois à l'avance.

Article 27 : Durée des congés

27/1) - La Durée des congés des travailleurs est fixée ainsi qu'il suit :

Cadre A et B : trente (30) jours calendaires par an ;

Catégories C, D, E : un (1) jour et ½ ouvrable par mois travaillé.

Sauf autorisation spéciale, l'absence d'un travailleur groupant des repos et des congés ne peut dépasser trente (30) jours calendaires consécutifs.

27/2) - Conformément aux prescriptions légales, aucune déduction n'est faite pour le calcul de la durée des congés des absences motivées :

- par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- par les périodes légales de repos des femmes en couche ;
- par les congés exceptionnels accordés aux agents à l'occasion d'événements familiaux ;
- dans la limite des six (6) mois, pour les maladies dûment constatées par un médecin agréé par l'entreprise ;
- par les absences autorisées pour l'exercice du droit syndical.

Article 28 : Majorations diverses

28/1) - **Ancienneté** : la durée des congés ci-dessus définie est augmentée, pour les catégories C, D, E, en considération de l'ancienneté, à raison de :

- trois (3) jours ouvrables après cinq (5) ans de service ;
- quatre (4) jours ouvrables après dix (10) ans de service ;
- cinq (5) jours ouvrables après quinze (15) ans de service.

28/2) - **Mères de famille** : les mères de famille bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge, si elles ont moins de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ouvrant droit au congé ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge, à compter du 4^{ème}, si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ouvrant droit au congé.

Est considéré comme enfant à charge pour l'application du présent article, l'enfant enregistré à l'Etat civil et vivant au foyer et qui n'a pas atteint l'âge de quinze (15) ans.

28/3) - **Autres majorations** : les majorations pouvant être éventuellement accordées à certaines catégories de travailleurs (gardiens-concierges, travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du travail, etc.) sont celles prévues par les textes réglementaires et législatifs en vigueur.

28/4) - Les travailleurs mutés hors du Sénégal bénéficient, à l'occasion de leur congé annuel, de deux (2) jours de délai de route à l'aller et autant au retour.

Article 29 : Congés spéciaux

Congés familiaux : des congés familiaux sont accordés pour les cas suivants :

- mariage de l'agent 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant de l'agent :
..... 2 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant
..... 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint :
..... 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant, du père ou de la mère :
..... 2 jours ouvrables ;
- décès d'un parent allié jusqu'au 2^{ème} degré : ...
..... 1 jour ouvrable ;
- baptême d'un enfant 1 jour ouvrable.

Ils ne sont attribués que sur justification et sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant le présent paragraphe, pour la date exacte de l'événement qui les motive sans comporter de délai de route.

Le congé pour naissance peut être pris par fractions, dans une période de quinze (15) jours encadrant la date de l'accouchement, si le travailleur le demande.

Article 30 : Rémunération de congé

30/1 - Pendant les congés payés, le personnel continue à percevoir sa rémunération de présence à l'exclusion des indemnités compensatrices de frais et de l'indemnité d'éloignement ou d'expatriement. Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

30/2 - Cette rémunération est égale au 1/16 de la rémunération prévue au 30/1 et perçue par le travailleur au cours de la période de référence.

TITRE V : POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 31 : Définition des positions

Les travailleurs occupent une des positions suivantes:

- activité ;
- sous les drapeaux ;
- disponibilité.

Article 32 : Activité

L'activité est la position des travailleurs qui tiennent leur emploi, ainsi que de ceux en congé payé, en congé de maladie avec solde ou en congé de maternité en ce qui concerne les femmes enceintes.

Article 33 : Sous les drapeaux

La position « sous les drapeaux » est celle du travailleur, incorporé dans une formation militaire postérieurement à son entrée dans l'entreprise, soit pour accomplir un service militaire légal auquel il est astreint ou une période d'instruction militaire obligatoire, soit à la suite d'un ordre de rappel individuel ou de l'ordre général de mobilisation.

A sa libération, le travailleur qui se présente dans un délai d'un (1) mois est réintégré de plein droit à la société dans l'échelle de classement et avec l'ancienneté qu'il avait acquise dans cette échelle avant son appel sous les drapeaux, sous réserve du résultat favorable de la visite médicale.

En cas de maladie ou d'invalidité temporaire, la réintégration effective du travailleur peut être ajournée, sur sa demande, par décision de l'entreprise et dans les conditions fixées par celle-ci.

Le temps passé sous les drapeaux, soit en période d'instruction militaire obligatoire, soit à la suite d'un ordre de rappel individuel ou de l'ordre général de mobilisation, est pris en compte dans l'ancienneté des services à l'entreprise.

Article 34 : Disponibilité

34/1) –Définition : la disponibilité est la position du travailleur qui cesse momentanément, sur sa demande et pour convenance personnelle, d'exercer ses fonctions dans l'entreprise et, en conséquence, n'est plus rémunéré par elle. Cette position est tout à fait exceptionnelle et n'est accordée que dans des cas très particuliers, à la seule appréciation de l'entreprise.

34/2) - Conséquence : le temps passé en position de disponibilité n'entre pas en compte dans l'ancienneté des services à l'entreprise.

34/3) - La mise en disponibilité ne peut être refusée par l'entreprise lorsqu'elle est demandée:

- pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité. Dans ce cas, elle ne peut être prolongée au-delà d'une durée de six (6) mois ;
- pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical permanent.

Dans ces deux (2) cas, elle n'est pas limitée dans sa durée.

Article 35 : Décompte de l'ancienneté dans les différentes positions administratives

On entend par ancienneté, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise.

Toutefois, est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de

la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectif ou une suppression d'emploi.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans les cas suivants :

- absences pour congés spéciaux tels que définis à l'article 29 ;
- absences pour maladie dans la limite de six (6) mois ;
- absences prévues à l'Article 57 du Code du Travail.

Par contre, le temps passé en disponibilité (Article 33) n'est pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée comme indiquée à l'article 15/1 de la présente Convention.

TITRE VI : CARRIERE

I - EMBAUCHE

Article 36 : Généralités

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et réglementaires. Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants.

Les demandes d'emploi doivent être faites par écrit. Elles sont enregistrées par ordre chronologique et les candidats sont convoqués compte tenu de cet ordre et de leur référence.

Bénéficiaire d'une priorité d'embauchage :

- les agents licenciés pour suppression de poste ou compression d'effectif pendant un (1) an.

Passé ce délai, ils continuent à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais leur embauche peut être subordonnée à un essai professionnel ou un stage probatoire d'un maximum d'un (1) mois.

- le conjoint ou les enfants mineurs, de plus de dix-huit (18) ans, de travailleurs décédés au

service de l'entreprise, sous réserve des aptitudes requises pour l'emploi à pourvoir.

L'engagement par l'entreprise de tout candidat doit lui être notifié par écrit avant la prise de service.

Article 37 : Conditions d'admission

Pour être admis dans l'entreprise, tout candidat doit :

1°/ fournir préalablement à l'engagement les pièces énumérées ci-après :

- a) une pièce justifiant de la nationalité ;
- b) un bulletin de naissance ou un jugement supplétif ;
- c) un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
- d) un certificat de travail éventuellement ;
- e) une copie certifiée conforme ou une justification des diplômes dans le cas où ils sont exigés.

La falsification d'une des pièces ci-dessus énumérées constitue, soit un motif de rejet de la demande d'admission soit un motif de licenciement.

2°/ satisfaire à une visite médicale d'aptitude à l'emploi envisagé, devant un médecin habilité par l'entreprise.

3°/ satisfaire aux épreuves de sélection éventuellement prévues.

Article 38 : Période d'essai

Toute personne nouvellement embauchée est engagée à l'essai, en principe à l'échelle inférieure de son emploi lorsque celui-ci en compte plusieurs.

- huit (8) jours pour le personnel payé à l'heure ;
- un (1) mois pour le personnel des catégories E ;
- deux (2) mois pour le personnel des catégories D et C ;
- trois (3) mois pour le personnel des catégories B et A.

Pendant la période d'essai, l'engagement peut être résilié de part et d'autre sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut être renouvelée pour une période égale.

Article 39 : Modifications des clauses du contrat de travail

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

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, comportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période de préavis, dans la limite maximum de deux (2) mois. L'acceptation de principe doit être formulée par écrit et intervenir dans un délai maximum de cinq (5) jours.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail doit être considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur. Ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera, un (1) an durant, la priorité d'embauche.

II - AVANCEMENT

Article 40

L'avancement consiste dans le passage d'une échelle à une échelle supérieure à l'intérieur de la même catégorie.

Il récompense la qualité du travail et l'expérience professionnelle acquise dans l'emploi.

L'avancement a lieu au choix le 1^{er} janvier de chaque année. Les propositions d'avancement sont faites par les chefs de service des intéressés, après consultation des délégués du personnel, et sont transmises aux directions des établissements.

Pour être susceptible de bénéficier d'un avancement, tout agent doit faire partie de

l'établissement depuis un an au moins au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Le nombre d'avancements pouvant être accordé est déterminé chaque année par le chef d'établissement en fonction, d'une part de la masse salariale versée par l'Etablissement au cours d'une période de référence et d'autre part des effectifs dans chaque branche professionnelle.

Les avancements sont décidés par le directeur après consultation d'une Commission d'examen de travail d'avancement composée d'un délégué du personnel par collège et désigné par ses pairs.

III – PROMOTION

Article 41

41/1 - La promotion consiste dans le passage d'un emploi à un emploi d'une catégorie supérieure. Elle est ainsi fonction de l'aptitude de l'agent à occuper un poste nécessitant une qualification supérieure.

La promotion est donc soumise aux deux considérations suivantes :

- qu'il existe un poste vacant appartenant à la catégorie de promotion ;
- que l'agent ait fait la preuve de son aptitude à occuper un poste d'un niveau supérieur.

Toutefois, le chef de l'établissement peut toujours pourvoir un poste vacant par la mutation d'un agent de classement équivalent au poste à pourvoir. En outre, il peut faire appel au recrutement extérieur.

41/2 - Les promotions s'effectuent au premier janvier de chaque année considérée. Elles sont faites :

- soit au choix par le chef de l'établissement sur proposition des chefs de service des intéressés, après consultation des délégués du personnel ;
- soit à la suite d'examens organisés par l'établissement pour pourvoir des postes vacants.

Pour être susceptible de bénéficier d'une promotion, tout agent doit avoir occupé pendant au moins un (1) an un emploi de la catégorie immédiatement inférieure (sauf en cas de concours ou de stage).

Les promotions sont décidées par le Directeur après consultation d'une commission d'examen du travail de promotion, composée d'un délégué du personnel par collège et désigné par ses pairs.

41/3 - Le niveau du poste est fixé d'une façon précise chaque fois que possible en fonction des définitions d'emploi ou des responsabilités qui y sont attachées.

Par contre, lorsqu'il est difficile d'assigner un niveau défini à un poste donné, il peut alors être étalé sur plusieurs catégories.

S'il est alors occupé par un travailleur classé dans la plus basse des catégories auxquelles le poste est rattaché, l'agent considéré peut éventuellement être promu à la catégorie supérieure dans le même poste, s'il remplit, bien entendu, les conditions d'ancienneté et d'aptitudes requises.

Par ailleurs, lorsqu'un travailleur est chargé d'un emploi supérieur à celui auquel il est classé, cette affectation n'entraîne pas automatiquement sa promotion.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder (sauf dans les cas précisés à l'article 41/4) :

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

Passé ce délai, l'employeur doit :

- soit reclasser le travailleur à la catégorie correspondant à son nouvel emploi;
- soit réintégrer le travailleur dans son ancien emploi.

41/4 - En cas de remplacement pour maladie, accident ou congé du titulaire du poste, l'intéressé perçoit :

- après un (1) mois pour les catégories E, D et C ;
- après trois (3) mois pour les catégories B et A, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

41/5 - Si à la suite d'un examen ou d'un stage, il y a plus de candidats aptes à être promus qu'il n'y a de postes vacants dans la catégorie de promotion, il est

créé une liste d'attente qui sera épuisée au fur et à mesure des vacances de poste, dans l'ordre de réussite à l'examen ou au stage et en fonction des caractéristiques particulières à chaque poste considéré.

41/6 - Tout travailleur promu est obligatoirement soumis à une période d'essai dans son nouveau poste, dont la durée est de :

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

A l'issue de la période d'essai, le travailleur, suivant les résultats obtenus, est :

- soit reclassé dans son ancien emploi ;
- soit confirmé dans son nouvel emploi.

Article 42

En cas de nécessité de service et pour éviter le chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 11 et à l'article 12 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, ne devra pas excéder six (6) mois.

IV – MUTATION

Article 43 : Généralités

Les mutations portent sur des volontaires auxquels il est fait un large appel. Toutefois, en raison de l'activité particulière des entreprises de transport aérien, tout travailleur appartenant aux catégories C, B et A peut être muté d'office ; s'il refuse sa mutation sans raison valable, il est passible de licenciement.

Un travailleur ne peut être muté hors de la zone dans laquelle il est affecté que s'il satisfait aux conditions médicales fixées par l'Entreprise.

Tout travailleur muté peut, s'il le désire, se faire accompagner à son nouveau lieu d'affectation par les membres de sa famille à charge. Toutefois, ceux-ci doivent satisfaire aux conditions médicales fixées par l'entreprise.

Aucune affectation d'office dans un pays où il est nécessaire d'être médicalement apte ne peut être prononcée lorsque la famille à charge du travailleur n'a pas la possibilité de l'accompagner par suite de son inaptitude au point de vue médical.

L'entreprise, suivant les nécessités du service et les possibilités d'acheminement, se réserve le droit de faire voyager séparément le travailleur et sa famille à charge, elle s'oblige toutefois à acheminer la famille dans les trois (3) mois suivant le départ du travailleur.

Tout travailleur peut être rapatrié à son lieu de domicile habituel pour raison de santé à l'initiative de l'entreprise ou à la sienne, sur décision prise après avis d'un médecin agréé par l'entreprise.

Article 44

Toute décision comportant un changement du lieu d'affectation doit être obligatoirement notifiée à l'agent par écrit, quinze (15) jours au moins avant la date prévue pour le mouvement.

Article 45 : Indemnités

Les mutations entraînant un changement de résidence donnent droit aux prestations et indemnités prévues ci-après et dont les modalités d'attribution sont fixées par l'entreprise.

45/1 - Transport (y compris les bagages et dans certains cas le mobilier, plus indemnités de déplacement pendant le voyage s'il y'a lieu).

45/2 - Indemnité de mutation proprement dite, destinée à couvrir forfaitairement les frais annexes entraînés au moment du départ par un changement de résidence, tels que frais de scolarité des enfants, revente de certaines affaires personnelles, etc. Cette indemnité est fixée à la moitié du salaire de base augmentée de 10 % par personne à charge. Elle est versée au moment du départ.

45/3 - Indemnité d'éloignement constituée par autant de fois 5 % du salaire de base de l'intéressé que la distance à vol d'oiseau, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu d'emploi, comprend de fois 500 kilomètres. Ce montant ne peut toutefois dépasser 20 % du salaire de base de l'intéressé.

45/4 - Indemnité d'expatriement : l'indemnité d'expatriement prévue à l'article 107 du Code du Travail est acquise au travailleur visé au même article dans les conditions du décret prévu par le troisième alinéa de cet article pour fixer le taux de l'indemnité d'expatriement et les conditions de l'attribution.

Le montant en est égal au 4/10^e du salaire de base, tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté, lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité d'éloignement prévue à l'article 45/3.

45/5 - Logement : conformément aux dispositions du Code du Travail, l'entreprise doit fournir à tout travailleur muté un logement meublé correspondant à sa catégorie et à sa situation de famille et répondant aux règles d'hygiène prévues par la législation. Toutefois, l'attribution d'un logement peut être, d'accord parties, remplacée par le versement d'une indemnité compensatrice.

45/6 - Evacuation du logement : lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur, installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

- a) En cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis, l'évacuation doit se faire à l'expiration de la période de préavis, sans que celle-ci puisse toutefois être inférieure à un mois ;
- b) En cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté, l'évacuation doit avoir lieu dans la limite d'un (1) mois ;
- c) En cas de licenciement par l'employeur, sans préavis, et hormis le cas de faute lourde du travailleur, l'évacuation est différée dans la limite de deux (2) mois.

Article 46 : Décès du travailleur muté

En cas de décès du travailleur muté, la famille à charge est rapatriée au lieu d'embauche du travailleur aux frais de l'entreprise. Cette dernière prend également à charge tous les frais de retour du corps de l'agent au lieu d'inhumation à l'exception des frais de service religieux et de sépulture.

V – DEPLACEMENTS

Article 47

Est en déplacement, tout travailleur qui se trouve temporairement éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement. Toutefois, aucun déplacement ne peut excéder six (6) mois. A l'issue de cette période, le travailleur doit être soit affecté au lieu de son déplacement, soit ramené au lieu de son affectation habituelle.

Les frais de transport occasionnés par le déplacement sont à la charge de l'entreprise.

L'entreprise, quel que soit le motif du déplacement, a le choix des moyens de transport. Sauf contre-indication pour raison de santé dûment constatée par un médecin agréé par l'entreprise, la voie aérienne est le mode de transport normal.

Le déplacement commence à l'aller une (1) heure avant l'heure réglementaire de départ et se termine au retour une heure après l'heure d'arrivée du moyen de transport utilisé.

La durée du déplacement est fixée par l'ordre de déplacement, les travailleurs en déplacement continuant à bénéficier de l'intégralité de leur traitement de présence à leur organisme d'affectation.

Article 48

Le travailleur en déplacement perçoit des indemnités journalières à l'effet de rembourser forfaitairement les frais supplémentaires qu'il est appelé à engager, l'hébergement étant toutefois à la charge de l'employeur. Leur taux varie suivant la catégorie du travailleur et le lieu du déplacement. Les conditions d'attribution et le taux des frais de déplacement sont fixés par l'entreprise mais ne peuvent être inférieur au taux ci-après :

Pour les catégories E1 à E3 incluses :

- quatre (4) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi;
- huit (8) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement

entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

Pour les catégories E4 et E5

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi;
- six (6) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

S'agissant du personnel classé dans les catégories D, C, B et A, un règlement intérieur propre à chaque entreprise fixera le taux de règlement des indemnités de déplacement.

Les indemnités de déplacement ne sont pas dues au travailleur à qui sont fournies des prestations en nature de nourriture et de logement.

VI - NOTATION DU PERSONNEL

Article 49

Le personnel fait périodiquement l'objet d'une notation professionnelle par ses chefs hiérarchiques. Elle doit être effectuée sur un plan strictement professionnel en dehors de toute considération d'ordre politique, syndical, philosophique ou religieux.

Les notations sont consultées avant la prise de toutes décisions concernant la situation administrative du travailleur, notamment en cas de promotion, d'avancement, de mutation, de sanction, etc.

La notation est confidentielle. Toutefois, lorsqu'un licenciement est envisagé par mesure disciplinaire, les feuilles de notation sont communiquées à l'intéressé et, si ce dernier en fait la demande, à son délégué du personnel.

VII - RECOMPENSES, DISCIPLINE, SANCTIONS

Article 50 : Récompenses

L'entreprise peut attribuer des récompenses exceptionnelles sous forme de gratification en

espèce ou en nature aux travailleurs qui se sont spécialement distingués dans le service par des actes de courage ou de dévouement, ou par des propositions manifestant leur esprit d'intervention et susceptibles d'améliorer l'exploitation de l'entreprise.

Article 51 : Obligations des travailleurs

Tout travailleur doit faire preuve de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion. Il doit, en outre, dans l'exercice de ses fonctions, être particulièrement attentionné et courtois à l'égard du public et s'abstenir d'émettre toute opinion défavorable ou tout renseignement nuisible à l'entreprise.

Il doit constamment tenir compte des notions de sécurité et de régularité qui caractérisent l'activité des entreprises de transport aérien et exigent de tous les membres de leur personnel une attention particulière.

Sauf autorisation écrite du chef de l'entreprise, il ne peut :

- exercer à titre professionnel une activité privée lucrative, cette disposition ne s'appliquant pas à la publication d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ;
- posséder, non plus que son conjoint, un intérêt personnel dans une entreprise étrangère à celle qui l'emploie mais en relation d'affaires avec elle, dans le cas où ses fonctions le mettraient à même d'exercer une influence quelconque sur la conclusion de ses affaires.

Il est interdit à tout travailleur de recevoir des gratifications de tiers pour ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions dans l'entreprise et de se faire recommander, à quelque occasion que ce soit. L'entreprise se doit également de ne faire figurer aucune recommandation, sous quelque forme que ce soit, dans les dossiers des candidats ou de ses agents en service.

Les références professionnelles et renseignements de moralités produits avant l'embauche ne sont pas considérés comme des recommandations.

Article 52 : Sanctions

52/1 - Tout manquement à la discipline constitue une faute pouvant entraîner des sanctions dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celle-ci.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances aux cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions assurées par le travailleur et de la mesure dans laquelle celle-ci a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement des services.

Le chef hiérarchique qui propose qu'une sanction soit infligée à un travailleur en informe à ce dernier et reçoit ses explications lesquelles peuvent être présentées par écrit et sont, dans ce cas, annexées au dossier. Si un rapport est établi, le travailleur en est informé et doit en prendre connaissance. Le travailleur a le droit de se faire assister d'un délégué du personnel auprès de la direction de l'entreprise qui, seule, est habilitée à prendre la décision définitive.

52/2 - Les sanctions qui peuvent être infligées sont les suivantes :

- 1) le blâme ;
- 2) l'avertissement ;
- 3) la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- 4) la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- 5) le licenciement.

52/3 - L'entreprise peut suspendre immédiatement jusqu'à décision définitive le travailleur qui a commis une faute grave.

Entraînent le licenciement de plein droit, les infractions aux règlements douaniers ou du contrôle des changes. Le chef de l'entreprise conserve, dans ce cas, la possibilité de prendre une mesure exceptionnelle de clémence et d'infliger une autre sanction que le licenciement.

52/4 - Toute sanction est notifiée par écrit à l'intéressé avec ampliation aux délégués du personnel et à l'Inspection du Travail.

Article 53 : Suppression de mention des sanctions au dossier

Le blâme, l'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

VIII - CESSATION DE SERVICE**Article 54 : Motifs de cessation de service**

La cessation de service résulte de l'un des motifs suivants :

- démission ;
- licenciement ;
- limite d'âge ;
- décès.

Article 55 : Démission

Tout travailleur qui désire quitter l'entreprise doit présenter sa démission par écrit. Le travailleur démissionnaire est tenu d'observer le même préavis que celui observé par l'entreprise en cas de licenciement. La durée du préavis est égale à la durée fixée à l'article 38 pour la période d'essai, quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

Le personnel qui a suivi un stage de formation et qui démissionne avant l'expiration d'un certain délai, variable suivant la durée du stage, peut être tenu de verser un dédit à l'entreprise en compensation des frais engagés pour sa formation

Est considéré comme démissionnaire d'office, le travailleur qui, sans motif, reconnu valable :

- est absent de son service pendant plus de trois (3) jours francs ;
- ne reprend pas son service à l'expiration de sa mise en disponibilité ou refuse d'occuper le poste qui, sans entraîner sa mutation, lui est alors assigné.

Si un travailleur, affecté hors de son lieu de résidence habituelle, démissionne, la société participe à ses frais de rapatriement et à ceux de sa famille à charge, selon les modalités déterminées par la législation en vigueur.

Article 56 : Licenciement

56/1 - Le licenciement est prononcé dans les conditions fixées par la législation et, en particulier, pour les motifs suivants :

- lorsqu'un agent fait preuve d'insuffisance professionnelle manifeste ;
- lorsque l'entreprise est dans l'obligation de procéder à des compressions d'effectifs ;
- lorsqu'un travailleur des catégories C, B et A refuse sans raison valable, la nouvelle affectation qui lui est désignée.

56/2 - Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, soit chaque jour pendant deux (2) heures, soit deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces périodes d'absence dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux (2) jours dans la semaine ou celui des deux (2) heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

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

Article 57 : Licenciement pour compression d'effectif

Lorsque l'entreprise est dans l'obligation de procéder à des compressions, elle tient compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté et de la situation de famille.

Pour ce faire, chaque travailleur reçoit de ses supérieurs, après examen de son dossier, une note professionnelle affectée du coefficient 4, attribuée selon le barème suivant :

- 0 = mauvais ;
- 1 = médiocre ;
- 2 = passable ;
- 3 = assez bon ;
- 4 = bon ;
- 5 = très bon ;
- 6 = exceptionnelle.

Au nombre de points ainsi obtenus s'ajoutent des bonifications pour ancienneté et charges de famille :

- un (1) point par année complète d'ancienneté ;
- un (1) point pour l'agent marié ni divorcé ni séparé de corps ;
- un (1) point par enfant mineur en charge avec limitation à six (6) enfants.

Les travailleurs sont ensuite classés sur une liste dans l'ordre croissant du total des notes ainsi obtenues pour chacun d'eux.

Cette liste est communiquée pour avis à une Commission paritaire et ensuite au chef de l'entreprise pour décision.

L'entreprise s'efforcera d'assurer le reclassement des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises, ceux-ci conservant, en tout état de cause, pendant un délai de deux (2) ans un droit de priorité en vue de leur réengagement éventuel à l'entreprise dans l'ordre inverse de celui des licenciements.

Article 58 : Modalités du licenciement

Tout licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception au travailleur qui en est l'objet, une copie étant adressée à l'Inspecteur du Travail et au délégué du personnel.

S'il intervient pendant la période d'essai, il a lieu sans que soit observé un délai de préavis. Après l'expiration de ladite période, il ne peut prendre effet, hormis le cas de faute grave du travailleur,

qu'après un délai de préavis dont la durée correspond à celle indiquée par l'article 38.

Lorsqu'un travailleur est licencié après avoir fait l'objet d'une mutation, l'entreprise, prend à sa charge, quels que soient les motifs du licenciement, les frais de retour de l'intéressé et de sa famille à charge jusqu'au lieu de son engagement ou, s'il le désire, de sa précédente affectation comme s'il s'agissait d'un déplacement en service.

Article 59 : Indemnité compensatrice du préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à la moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer une indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal à huit (8) jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance du départ de l'intéressé.

Article 60 : Indemnité de licenciement

Le travailleur ayant accompli une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance aux congés, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen de douze (12) mois d'activités qui ont précédé la date de licenciement.

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % pour les cinq (5) premières années ;
- 25 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 35 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

Article 61 : Limite d'âge et indemnité de fin de carrière

61-1 - Conformément aux dispositions en vigueur à ce sujet, l'âge de la cessation de service est en principe fixé à 55 ans. Toutefois, le travailleur qui en

fait la demande peut être maintenu au-delà de cet âge par décision du chef d'entreprise.

61-2 - L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite.

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

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

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement, variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	plus de 1 à 15 ans	plus de 15 à 20 ans	plus de 20 à 30 ans	plus de 30 ans
	%	%	%	%
50 ans.	65	70	75	80
51 ans	57,5	62,5	67,5	72,5
52 ans	50	55	60	65
53 ans	42,5	47,5	52,5	57,5
54 ans	37,5	42,5	47,5	52,5
55 ans	30	35	40	45

Article 62 : Décès

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, le salaire de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Toutefois, les sommes dues ne peuvent être versées aux ayants-droit que sur présentation d'un certificat d'hérédité.

Si le travailleur comptait au jour du décès un (1) an au moins d'ancienneté, l'entreprise verse aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue à l'agent en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à l'indemnité ci-dessus, que les ayants-droit en ligne directe qui étaient effectivement à la charge du travailleur.

TITRE VII : MALADIES, ACCIDENTS,
MATERNITE

63-1. En matière d'organisation médicale, les entreprises de transport aérien se conforment strictement aux prescriptions du Code du Travail sénégalais.

63-2. Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

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

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas 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 soixante-douze (72) heures 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 six (6) jours, à compter du 1er jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie le médecin.

Article 64 : Contrôle médical

Tout travailleur est tenu d'accepter le contrôle médical de l'entreprise en se soumettant aux examens prescrits devant un médecin agréé par elle chaque fois que le présent titre ouvre droit à un avantage particulier ou fait état de dispositions légales et réglementaires.

Le travailleur qui refuse le contrôle médical de l'entreprise ou s'y soustrait ou le rend impossible, ou prend prétexte d'une indisposition bénigne pour quitter le travail sans raison suffisante, commet une faute passible de sanction. Les prestations prévues au présent titre peuvent alors ne plus lui être accordées de même que lorsque la maladie ou

l'accident de l'intéressé résulte de l'ivresse, d'un crime ou d'un délit dont il est l'auteur ou le complice, d'une faute inexcusable dont il s'est rendu coupable, ou d'une tentative de suicide.

Article 65 : Indemnisation du travailleur malade

65-1 L'indemnisation de l'ouvrier malade, s'effectue dans les conditions suivantes:

- pendant la première année de présence :
 - ✓ plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
 - ✓ demi-salaire pendant trois (3) mois ;
- de la deuxième à la cinquième année de présence :
 - ✓ plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
 - ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
- après cinq (5) années de présence :
 - ✓ plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
 - ✓ quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

65/2 - L'indemnisation de l'employé malade s'effectue dans les conditions ci-après :

- avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire ;
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq ans de service et jusqu'à dix (10) ans : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;
- après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.
- 65/3 - L'indemnisation d'un agent de maîtrise et d'un cadre malade s'effectue dans les conditions suivantes :
 - pendant la première année de présence :
 - ✓ plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
 - ✓ demi-salaire pendant trois mois ;
 - de la deuxième à la cinquième année de présence :

- ✓ plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
- ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
- après cinq (5) ans de présence :
 - ✓ plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
 - ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
 - ✓ quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

65/4 - Sous réserve des dispositions du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année. L'intéressé pourra se voir attribuer pour l'excédent un congé sans solde.

Article 66 : Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

- caution portée par l'entreprise auprès de l'établissement hospitalier pour garantir du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues au travailleur ;
- lorsque l'entreprise, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travailleur ;
- allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- a) quatre (4) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie du lieu d'emploi, par jour d'hospitalisation, pour les travailleurs classés de la catégorie EI à la catégorie EV ;

- b) trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie DI par journée d'hospitalisation pour les autres travailleurs.

Les avantages ainsi prévus ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisées par l'entreprise et auxquels il aurait participé.

Article 67 : Accident du travail

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

Si le nouvel emploi comporte un classement inférieur au précédent, le travailleur est reclassé à l'échelle attachée au nouvel emploi et perçoit la rémunération correspondante à l'échelon d'ancienneté égal. Lorsque l'emploi comporte plusieurs échelles, le travailleur est reclassé à l'échelle dont la rémunération est la plus proche de celle dévolue à l'ancien emploi tenu par l'intéressé.

Durant la période prévue dans la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Article 68 : Maternité

Un congé de maternité avec solde d'une durée de quatorze (14) semaines dont huit (8) postérieures à la délivrance, est alloué au personnel féminin en état de grossesse. Il peut s'ajouter à ce congé, sur demande de l'intéressée, la mise en disponibilité sans solde pour allaitement telle que prévue par l'article 34/3.

Article 69

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 63/2 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail. Toutefois, cette rupture n'intervient que du jour où le travailleur a épuisé toutes les possibilités de congé de maladie offertes par le présent titre.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un (1) an de service, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

1°/ Cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieure à l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

2°/ Cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

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

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier conserve, pendant un délai d'un (1) an, un droit de priorité de réembauche.

TITRE VIII : REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 70 : Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont régis par les articles 185 à 189 du Code du Travail et les textes pris pour leur application, notamment l'arrêté général n° 6595 I.G.T.L.S. du 04 septembre 1953 et l'arrêté général n° 7852 I.G.T.L.S. du 09 octobre 1955.

Les principales dispositions en sont les suivantes :

Le personnel est représenté par ses délégués qui sont élus dans les conditions ci-après :

70-1. - **Nombre de délégués** : le nombre de délégués est fixé conformément à la législation en vigueur. Actuellement il est de :

- 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire ; 1 délégué suppléant ;
- 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires ; 2 délégués suppléants ;
- 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires ; 3 délégués suppléants ;
- 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires ; 5 délégués suppléants ;
- 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires ; 7 délégués suppléants ;
- 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires ; 9 délégués suppléants.

70-2. - **Election des délégués** : l'élection des délégués dont le mandat est d'un (1) an, a lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale de leurs fonctions.

L'entreprise prend l'initiative d'organiser les élections :

- elle fixe la date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin, en accord avec les organisations syndicales ;
- elle en informe par lettre recommandée les organisations syndicales les plus représentatives dans l'entreprise ;
- elle fait procéder à l'affichage de tous les renseignements concernant le vote aux emplacements habituellement réservés à l'affichage des avis donnés au personnel et cela dans un délai d'au moins quinze (15) jours avant la date du scrutin.

S'il n'existe pas d'organisation syndicale suffisamment représentative au sein de l'établissement ou du collège électoral, ou si l'organisation syndicale n'adresse pas de liste de candidats au chef de l'établissement, celui-ci doit demander à l'Inspecteur du Travail de la localité de constater cette carence par procès-verbal de façon à ce qu'il puisse être procédé aux élections de candidats non présentés par une organisation syndicale.

70-3. Etablissement de la liste électorale :

Le chef de l'établissement considéré, responsable de l'organisation du vote, établit par collège électoral, la liste comportant le nom de tous les agents de l'établissement de l'un ou l'autre sexe remplissant les conditions prévues pour l'électorat :

- être âgé de dix-huit (18) ans accomplis ;
- avoir au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- n'avoir encouru aucune des condamnations portant exclusion des listes électorales aux élections politiques ;
- peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans le même établissement, auraient totalisé six (6) mois d'ancienneté.

70-4. Opération de vote : l'élection doit avoir lieu dans l'enceinte de l'établissement. Les bulletins de vote sont préparés par l'entreprise conformément aux listes des candidats établies par les organisations syndicales lorsqu'il s'agit du premier tour, les noms des candidats devant figurer dans le même ordre que celui dans lequel ils ont été présentés.

Le chef de l'établissement ou son représentant préside d'office le bureau de vote assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Les membres du bureau assistent au vote, assurent le dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal des élections avec le Président.

70-5. Notion d'établissement : l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé, sous l'autorité d'un ou plusieurs représentant, d'une même autorité directrice. L'établissement est donc caractérisé par l'exercice d'une activité collective, en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'agence,

d'escale, de local et non dans le sens de ville ou de circonscription.

Pour qu'un établissement puisse procéder à l'élection de délégués du personnel, il doit compter un effectif d'au moins onze (11) travailleurs.

Article 71

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté dans un autre établissement de l'entreprise contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué.

Article 72 : Audience des délégués

Toute demande d'audience doit être formulée par écrit :

- deux (2) jours avant la date souhaitée pour l'audience avec un chef de service ;
- six (6) jours avant la date souhaitée pour l'audience avec le chef de l'entreprise.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des affaires qui seront évoquées au cours de l'audience.

72-2. Ces délais peuvent toutefois être omis en cas de problème grave et urgent, la demande se faisant alors par simple contact téléphonique.

72-3. Un compte rendu de l'audience est établi, mentionnant les différentes questions posées et les réponses qui y ont été faites, que celles-ci soient données au cours même de l'audience ou, si les questions posées exigent une étude préalable, d'une façon différée.

Ce compte rendu est consigné sur un cahier de revendications qui peut être consulté par le personnel.

72-4. La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de visites à la direction de son établissement soit à l'occasion de visites à l'Inspection du Travail et des Lois sociales.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, le délégué du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la présente Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

Article 73 : Reconnaissance et exercice du droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent à tous les intéressés par la présente Convention, la liberté d'opinion et la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats, régulièrement constitués, d'exercer leur action dans le cadre de la légalité.

En aucun cas, les décisions prises, notamment celles concernant l'embauche, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, la promotion, l'application des sanctions et les licenciements ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'employeur s'engage à n'exercer sur le personnel aucune pression ni contrainte en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.

L'exercice de la liberté syndicale doit respecter les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession. Le secret des affaires doit être respecté par tous les membres du personnel.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en

violation du droit syndical, tels que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 74 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que les absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences ne seront pas payées comme temps de travail effectif, mais ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel.

Cependant, dans la limite de trois (3) jours par an, il sera accordé une absence payée à un représentant (par établissement) des organisations syndicales les plus représentatives, sur convocation émanant de ces organisations.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et aux travailleurs ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commission consultative nationale ou régionale, Comités techniques, consultatifs d'Hygiène et de Sécurité nationaux ou régionaux) ou devant siéger comme assesseur au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après réception.

Article 75 : Dispositions diverses

75-1. Affichage des convocations et communications syndicales

Dans chaque établissement, des emplacements favorables sont réservés aux organisations syndicales reconnues, pour afficher exclusivement les convocations aux réunions de l'organisation syndicale ainsi que les communications signées d'un responsable de l'organisation sur des questions purement professionnelles. Les documents sont apposés sur des panneaux d'affichage fermant à clef, grillagés ou vitrés, et de dimensions raisonnables. Les convocations ne mentionnent que le nom de l'organisation syndicale, la date, le lieu, l'ordre du jour, l'objet de la réunion. Un exemplaire des documents affichés sera transmis à l'employeur pour information.

75-2. Réunions syndicales

Les réunions syndicales sont interdites pendant les heures et dans les lieux de travail. Toutefois, de telles réunions, ouvertes aux seuls membres de l'entreprise, peuvent être autorisées, en dehors des heures normales de travail.

Les organisations syndicales intéressées sont responsables de la discipline de la réunion.

Article 76 : Commission d'Interprétation et de Conciliation

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

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

Article 77

Lorsqu'un litige relatif à l'interprétation et à l'application de la présente Convention naît sur le plan régional, le différend sera porté devant la Commission paritaire nationale, après étude par une Commission régionale de conciliation, composée de la même façon que la Commission nationale, et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans ce cas, un rapport est adressé par le président de cette Commission aux parties signataires et à l'autorité administrative compétente.

Ce rapport indique la solution apportée localement au différend ou, en cas de désaccord persistant, les positions des parties en présence.

TITRE IX : APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article 78

Les apprentis formés par l'entreprise sont régis par les dispositions figurant à leur contrat d'apprentissage et les règles de droit commun.

Ils sont recrutés par concours. Des bonifications de points s'appliquant au total des notes obtenues au concours peuvent être accordées aux candidats suivants :

- pupille de la nation ;
- enfant d'un travailleur décédé ou devenu totalement inapte au cours de son service dans l'entreprise.

A la fin de leur apprentissage, les apprentis subissent un essai professionnel et peuvent alors, en cas de réussite, recevoir un contrat définitif, leur ancienneté à la société étant calculée pour compter de la date de leur entrée en apprentissage.

Article 79 : Formation et perfectionnement

L'entreprise est en droit d'exiger du personnel nouvellement engagé qu'il suive des stages de formation professionnelle.

Elle peut également faire suivre :

- des stages d'adaptation aux techniques nouvelles aux travailleurs dont les circonstances de carrière ne leur ont pas permis d'en suivre l'évolution ;
- des stages de formation ou de perfectionnement aux travailleurs promus ou à promouvoir à un emploi supérieur ou différent de celui qu'ils occupent.

La formation professionnelle ou le perfectionnement n'ouvre pas droit, *ipso facto*, à une promotion ou à un avancement.

TITRE X : HABILLEMENT - FACILITES DE TRANSPORT

Article 80 : Habillement

Certains travailleurs sont tenus de porter un uniforme lorsqu'ils sont en contact avec le public et la clientèle. Etant par-là désignés tout spécialement

à l'attention du public, leur tenue doit être, dans tous les cas, irréprochable.

L'entreprise peut, en outre, fournir certains effets d'habillement à d'autres catégories de personnel en raison de leur condition de travail, et pour le respect des dispositions de la réglementation en vigueur sur l'hygiène et la sécurité. Des notes particulières fixent les modalités d'attribution de l'habillement, la composition du trousseau, son renouvellement et son entretien. Ces notes sont propres à chaque entreprise.

Article 81 : Facilités de transport

81-1. Tout travailleur en affectation dans un lieu autre que celui de sa résidence habituelle, bénéficie ainsi que son conjoint et ses enfants mineurs à charge, d'un ordre de déplacement sans frais, lors de la prise de son congé annuel.

81-2. Les facilités de transport aérien accordées au personnel ayant au moins un (1) an d'ancienneté ainsi qu'à son conjoint et ses enfants mineurs légalement à charge, feront l'objet d'accords d'établissement au sein de chaque entreprise, les facilités accordées au personnel ne l'étant toujours que dans la limite des places disponibles.

La présente Convention a été tirée en soixante-quinze exemplaires dont six originaux signés à Dakar, le 1^{er} octobre 1965.

Ont signé :

Au titre des entreprises de Transport aérien :

Monsieur Jacques DECHENNE (AIR AFRIQUE)

**Représentant : AEROLINAS ARGENTINA, AIR
GUINEE, AIR MALI, AIR SENEGAL, ALITALIA, PAN
AMERICAN, S.I.T.A.**

Monsieur Mbaye DIOP (AIR FRANCE)

**Au titre du Syndicat national des Transports
aériens, affilié à l'U.N.T.S. :**

MM.

Landing DIADHIOU (CSA) ;

Bachir SALL (AIR AFRIQUE) ;
Charles DIOP (AIR AFRIQUE) ;
Abdoulaye NDIAYE (AIR FRANCE) ;
Latsouk NDIAYE (AIR AFRIQUE) ;
Ahmed KANE (AIR AFRIQUE).

**Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,
Président de la Commission paritaire,**
Coumba Ndooffène DIOUF

**AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE
DES TRANSPORTS AERIENS AU SENEGAL**

(Le présent Avenant a été déposé au Tribunal du Travail de Dakar, Secrétariat, le 16 mars 1966 et y enregistré selon le procès-verbal de dépôt sous le numéro 10).

Le 27 novembre 1965 se sont réunis à Dakar, en Commission mixte, les représentants des employeurs et des travailleurs désignés ci-après, au titre des entreprises de Transports aériens du Sénégal et des Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions locales et régionales des Syndicats de l'U.N.T.S.

Les membres de la Commission, considérant que le personnel en service dans les entreprises de transport aérien visé à l'article 1 de la Convention collective des transports aériens au Sénégal du 1^{er} octobre 1965 doit être reclassé dans les nouvelles échelles hiérarchiques professionnelles établies par ladite Convention selon les modalités fixées aux articles 7, 8 et 9, ont décidé d'adopter les dispositions énoncées ci-après qui constituent un avenant à la Convention collective susmentionnée.

Article Premier

Pour l'application des dispositions convenues dans les articles 7, 8 et 9, de la Convention collective des Transports aériens au Sénégal, sont établies les concordances suivantes entre les nouvelles et les anciennes classifications.

catégorie convention collective du 1.10.65	Echelle	Concordance avec ancienne convention auxiliaire
• Manœuvres		
E-I	1 à 8	Catégorie I
E-II	1 à 8	Catégorie II
• Employés		
E-III	1 à 8	Catégorie III
E-IV	1 à 10	Catégorie IV
		Catégorie V
• Employés qualifiés		
E-V	1 à 10	Catégorie VI
		Catégorie VII A
		Catégorie VII B
• Maitrise		
(Agents qualifiés)		
D-I	1 à 10	Catégorie MI A
		Catégorie MI B
		Catégorie MII A
D-II	1 à 10	Catégorie MII B
		Catégorie MIII
		Catégorie MIV
• Haute maitrise		
Assimilés Cadres		
Agents hautement qualifiés		
CI	1 à 10	Catégorie MV
CII	1 à 10	
• Cadres		
BI	1 à 10	Catégorie C
B II	1 à 10	
BIII	1 à 10	
• Cadres supérieurs		
A-I	1 à 10	
A –II	1 à 10	

Article 2

Les dispositions qui précèdent entre en vigueur pour compter du lendemain du jour qui suit le dépôt du présent Avenant au Greffe du Tribunal du Travail de Dakar.

Fait à Dakar, le 27 Novembre 1965.

ont signé :

- **Au titre des entreprises de Transport aérien :**
Monsieur Jacques DECHENNE (AIR AFRIQUE)
- **Représentant : AEROLINAS ARGENTINA, AIR GUINEE, AIR MALI, AIR SENEGAL, ALITALIA, PAN AMERICAN, S.I.T.A.**
Monsieur Mbaye DIOP (AIR FRANCE)
- **Au titre du Syndicat national des Transports aériens, affilié à l'U.N.T.S. :**
MM. Landing DIADHIOU (CSA); Bachir SALL (AIR AFRIQUE); Charles DIOP (AIR AFRIQUE);
Abdoulaye NDIAYE (AIR FRANCE) ; Latsouk NDIAYE (AIR AFRIQUE) ; Ahmed KANE (AIR AFRIQUE).
- **Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,
Président de la Commission paritaire,**
Coumba Ndoeffène DIOUF



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective de la branche des Systèmes financiers décentralisés du Sénégal (2010)



CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DES SYSTEMES FINANCIERS DECENTRALISES DU SENEGAL (2010)

Entre les organisations professionnelles ci-après :

L'Association professionnelle des Systèmes financiers décentralisés (AP/SFD).

d'une part,

et

Le Syndicat national des Travailleurs des Mutuelles d'Epargne, de Crédit et Activités connexes (CNTMECAC)

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : CLAUSES GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis par l'article L.2, alinéa 2, et l'article L.3, alinéa 1 du Code du Travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction d'origine ni de statut, dans les entreprises dont l'activité principale exercée au Sénégal relève de la branche professionnelle des Systèmes financiers décentralisés tels que définis par la réglementation en vigueur.

Elle ne s'applique pas aux personnes rétribuées exclusivement à la Commission et ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise et n'exerçant pas cette activité telle que définie au 1er alinéa ci-dessus.

L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises définies à l'alinéa 1er et dont l'activité principale relève de la branche

professionnelle des Systèmes financiers décentralisés, est soumis à la présente Convention collective, sauf accord plus favorable aux travailleurs.

Article 2 : Prise d'effet de la convention collective

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

Article 3 : Durée, dénonciation et révision de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée, en tout ou parties, à toute époque par l'une des parties signataires, après un préavis de trois (3) mois signifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation totale ou partielle devra accompagner la lettre recommandée de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur tous les points mis en cause afin que les négociations puissent commencer sans retard dans un délai qui ne peut excéder trois (3) mois.

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

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.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires ni aux cas n'intéressant pas la dénonciation ni la révision.

Article 4 : Abrogation des accords antérieurs

La présente Convention abroge et remplace tous les accords existants et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

Les contrats individuels de travail qui interviendraient postérieurement à sa signature seront soumis à ces dispositions qui seront

considérées comme conditions minima d'engagement. Aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 5 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs légalement constitué et relevant de la branche d'activité des Systèmes financiers décentralisés peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

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

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou Commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la Convention au sens de l'article L.85 du Code du Travail.

Le même droit est reconnu dans les mêmes conditions aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

Article 6 : Avantages acquis, accords particuliers

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages individuels

acquis par les travailleurs dans leur entreprise lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date d'application de la présente Convention, qui est celle du jour suivant celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

Conformément à l'article L.80 du Code du Travail, les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle aux accords particuliers qui peuvent être conclus dans le cadre d'une région, d'une localité ou d'un établissement, postérieurement à sa signature.

Article 7 : Commission d'interprétation et de conciliation

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires.
- un nombre égal des membres patronaux titulaires et suppléants pris au sein des organisations patronales signataires.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance des autres parties signataires, ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est tenu de réunir la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les

mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

Article 8 : Formation professionnelle – stage

Dans un but de promotion sociale et économique, l'employeur peut proposer à un employé qu'il suive des cours de formation ou de perfectionnement professionnels que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique, sans qu'il puisse en résulter une diminution de son salaire et des indemnités qui s'y rattachent sauf celles qui découlent de l'exercice même de son travail.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Si le cours de formation ou de perfectionnement comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Lorsque la formation ou le perfectionnement professionnel fait l'objet de stages, les conditions et les modalités de ces stages sont déterminées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 9 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action, dans le cadre de la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions publiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales raciales ou

professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les salariés s'engagent, de leur côté, à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs collègues.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux (2) parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 10 : Promotion du dialogue social

Les parties signataires s'engagent à promouvoir le dialogue social dans toutes les institutions qui relèvent de la branche d'activité des Systèmes financiers décentralisés. Elles affirment leur attachement aux valeurs et aux principes du dialogue social et considèrent le partenariat dynamique comme le meilleur moyen de bâtir des relations professionnelles solides entre les acteurs sociaux au niveau des Systèmes financiers décentralisés.

Article 11 : Application des mécanismes du dialogue social

Les parties signataires s'engagent à recourir aux mécanismes du dialogue social que sont la consultation, la concertation et la négociation collective pour, d'une part, prévenir et gérer les conflits sociaux et, d'autre part, consolider la paix sociale tant au niveau de la branche des Systèmes financiers décentralisés qu'au niveau des entreprises y relevant.

Article 12 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires et autres activités de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence, dans la limite prévue à l'article L.149 du

Code du Travail, seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation syndicale intéressée.

Les parties contractantes s'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne au fonctionnement normal de l'entreprise.

Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur seront affiliées, il appartiendra aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces Commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera au fonctionnement normal de l'entreprise.

Le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit des droits au congé annuel du travailleur.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commissions consultatives du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Article 13 Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage munis de grilles ou de vitres et fermés à clef, en nombre suffisant, sont mis, dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Les panneaux d'affichage sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel, ou en tout autre endroit jugé plus favorable d'accord parties. Les clés de ces panneaux sont détenues exclusivement par la direction des entreprises.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront limitées aux informations strictement professionnelles.

Elles seront portées au préalable à la connaissance de la direction qui pourra en refuser l'affichage si elles présentent un caractère de polémique. L'objection de la direction ne pourra être formulée plus de vingt-quatre (24) heures après leur dépôt.

Elles sont affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Article 14 Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et où sont groupés habituellement plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) km, ne comportent pas de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront groupés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs notamment :

- les travailleurs permanents ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les travailleurs saisonniers et les travailleurs journaliers qui, à la suite de plusieurs embauches, auront totalisé au cours de la même année l'équivalent de six (6) mois de travail au service de l'établissement.

La fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, que sur

autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de ses fonctions de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire, soit vingt (20) heures par mois.

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

En dehors de l'obligation faite au chef d'établissement de recevoir collectivement, au moins une (1) fois par mois, les délégués du personnel, toute demande d'audience doit être formulée auprès du chef d'établissement ou son représentant, par écrit, ou en cas d'urgence verbalement par l'un des délégués du personnel conformément aux dispositions du décret n° 67-1360 du 09 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission (JORS n°3932 du 23-12-1967).

La demande doit comporter l'énoncé succinct des questions qui seront évoquées au cours de l'audience.

Toutefois, les délégués du personnel peuvent être reçus si l'urgence des problèmes l'exige.

Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions de l'article L.214 du Code du Travail aient été observées.

Pendant la période comprise entre la date de dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes bénéficient des mesures de protection édictées par l'article L. 214 du Code du Travail.

Le bénéfice de cette mesure est également étendu aux délégués élus dont le mandat est venu à expiration pendant les trois (3) mois suivants.

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale soit à l'occasion des visites à la direction ou à l'occasion des visites à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION DU CONTRAT

Article 15 : Forme et durée du contrat

L'embauchage et le réembauchage sont effectués conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

Les travailleurs sont engagés individuellement, soit verbalement, soit par écrit, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Le personnel des entreprises est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

L'engagement définitif doit toujours être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement, la classification professionnelle et le salaire convenu qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum de la classification, éventuellement les conditions et la durée d'une période d'essai.

En l'absence d'un contrat écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée, et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le premier jour de l'embauche.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical bénéficie des dispositions légales concernant les travailleurs dont le contrat est suspendu par l'exercice d'un mandat parlementaire.

Article 16 : Période d'essai

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le 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 prévue à l'article L.38 du Code du Travail est ainsi fixée :

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une (1) seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

- cinq (5) jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- quinze (15) jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de trois (3) mois.

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

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure, à ses frais le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche à son lieu de travail.

Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, l'engagement à durée indéterminée est réputé définitif, conformément à l'article L.39 du Code du Travail.

Article 17 : Engagement définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en quatre (4) exemplaires signés par chacune des parties. Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. L'un des exemplaires est remis au travailleur et un autre est déposé à l'Inspection du Travail du ressort pour enregistrement.

Article 18 : Non-discrimination

Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un (1) ou plusieurs travailleurs en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans un accord collectif, une convention collective ou un contrat de travail à moins que ces clauses n'aient pour objet l'application des dispositions concernant notamment, la maternité et l'allaitement.

Article 19 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, l'employé pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Au cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation, par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

Article 20 : Changement d'emploi ou de catégorie - mutation provisoire dans une catégorie supérieure ou inférieure

1. – Mutation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire et avantages perçus précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excèdera pas six (6) mois.

2. – Mutation dans une commune ou localité différente de celle du lieu de travail habituel.

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut

être muté dans un autre établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité différente de celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

3. – Mutation des travailleuses en état de grossesse.

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conserveront le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

4. – Intérim dans une catégorie supérieure.

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

Toutefois la durée de cette situation ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés et les employés ;
- trois (3) mois pour les cadres ingénieurs et assimilés, sauf dans le cas de maladie ou accident survenu au titulaire de l'emploi ou au remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

Passé ce délai, et sauf le cas visé ci-dessus, le travailleur doit être reclassé d'office dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit après la période précisée au présent chapitre, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie correspondant au nouvel emploi qu'il occupe.

Article 21 : Modifications des conditions de travail

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur doit être constaté par un écrit qui lui est notifié dans les

mêmes conditions que celles prévues à l'article 17 de la présente Convention.

Dans le cas où la modification serait refusée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat du fait de l'employeur, sauf maintien des conditions antérieures.

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Les déclassements pour inaptitude physique, ayant pour cause un accident du travail ou une maladie, entraînent la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, lorsqu'ils ne sont pas acceptés par les travailleurs.

Il en sera de même, au cas où le travailleur n'accepterait pas de suivre l'employeur au lieu de sa nouvelle résidence.

Article 22 : Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- la réprimande,
- l'avertissement verbal ou écrit,
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours,
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours,
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande, d'un délégué du personnel, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la sanction est adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 23 : Clause de non concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

Toutefois, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur. Cette même disposition s'applique au travailleur qui a quitté l'entreprise. Elle ne peut dépasser un (1) an et ne peut s'appliquer que dans un rayon de cinquante (50) km autour du lieu de travail sous réserve des dispositions de l'article L.35 du Code du Travail.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24 : Absences et permissions exceptionnelles

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre (4) jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix-neuf (19) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînant aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour et à l'occasion

des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- Mariage du travailleur..... trois (3) jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur un (1) jour
- Décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe cinq (5) jours
- Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur deux (2) jours
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère deux (2) jours
- Naissance d'un enfant un (1) jour
- Baptême d'un enfant un (1) jour
- Première communion un (1) jour
- Hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur trois (3) jours

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail. Le document attestant de l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard, dix (10) jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interruption d'un congé, de même que ces permissions ne peuvent faire l'objet d'un report, sauf accord des parties.

Si l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 25 : Causes de suspension

Le contrat est suspendu :

1. en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire.
2. pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

3. pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
4. pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
5. pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article L.143 du Code du Travail ;
6. pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
7. pendant la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
8. pendant la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
9. pendant la détention préventive du travailleur ;
10. pendant la durée du congé payé augmentée, éventuellement des délais de route et des périodes d'attente de départ définies à l'article L. 160 du Code du Travail ;
11. pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, à la demande écrite de l'intéressé ;
12. pendant la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions légales en vigueur ;
13. pendant la durée du veuvage de la femme salariée dans la limite de six (06) mois.

Pendant la période de mise en disponibilité du travailleur définie à l'article L.68 du Code du Travail.

Seules les périodes de suspension de contrat visées aux alinéas 1^{er}, 2^e, 9^e, 11^e et 14^e ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Les droits du travailleur mobilisé sont garantis, en tout état de cause, par la législation en vigueur.

Article 26 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure, et, au cas où, après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 70 de la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté du travail reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, défalcation faite de la somme qui lui est due, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail durant cette même période.

Article 27 : Absences pour maladie et accident non professionnel

1. – Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident non professionnel ne constituent pas une cause de rupture du contrat dans la limite de huit (8) mois ; ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de huit (8) mois prévu à l'alinéa 1^{er} du présent article, sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à dix (10) mois pour les travailleurs comptant de sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté et à douze (12) mois, au-delà.

Ancienneté dans l'entreprise	Durée de la suspension du contrat
moins de 7 ans	8 mois
de 7 à 15 ans	10 mois
plus de 15 ans	12 mois

2. – Formalité à accomplir

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

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six (6) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une semaine (7 jours).

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, à ses frais, un infirmier, et éventuellement le médecin.

Article 28 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque, médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle.

L'employeur qui prétend user de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé soit lors de l'embauche soit dès la constatation de l'incapacité et convenir avec lui des conditions de sa rémunération.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29 : Rupture de contrat

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

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par une remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de faire la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. Au sens du présent article, la date de la notification est celle où la lettre a été remise au travailleur soit par la Poste, soit contre décharge signée du travailleur soit devant témoins.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective, telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Cette disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 30 : Durée et déroulement du préavis

En cas de rupture de contrat et sauf cas de faute lourde ou de convention contraire prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

Ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine :

Classes	Ancienneté		
	moins d'un (1) an de présence	de un (1) à cinq (5) ans de présence	plus de cinq (5) ans de présence
Classe I : Catégories 1 et 2	8 jours	15 jours	1 mois
Classe II	15 jours	1 mois	

- Travailleurs mensuels non cadres un (1) mois
- Cadres et assimilés trois (3) mois

Durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces journées d'absence est fixée d'un commun accord ou à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Les parties peuvent, d'un commun accord globaliser en fin de préavis les jours d'absence ci-dessus définis. En ce cas, la durée de présence serait réduite d'autant sans modification de la rémunération due au titre du préavis, le temps de préavis non effectué étant réglé sous forme d'indemnité compensatrice.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'employé. Cette disposition ne saurait avoir pour effet de prolonger la durée du préavis, ni donner lieu à une rémunération supplémentaire.

Le travailleur qui ne bénéficierait pas de ses jours de liberté, du fait de l'employeur, est en droit de réclamer une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir du jour où il aura retrouvé du travail, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Article 31 : Rupture du contrat et vérification

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, ou d'un stock, dont le contrat de travail est résilié, doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

Article 32 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Toutefois le travailleur licencié qui se trouve, durant la durée du préavis, dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans qu'il y ait lieu au paiement d'une indemnité compensatrice, pour la durée restant à courir.

Article 33 : Préavis en cas de 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, quinze (15) jours francs avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis, stipulée à l'article 32 de la présente Convention sera majorée de huit (8) jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la semaine, et d'un (1) mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 34 : Licenciement collectif

En cas de compression de personnel, l'employeur informera les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre. L'ensemble des délégués examinera les mesures envisagées et présentera à l'employeur ses suggestions.

Les congédiements éventuels nécessaires par suppression d'emplois, diminution de l'activité ou réorganisation intérieure de l'entreprise s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de

licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un (1) mois du salaire brut.

Le travailleur licencié pour motif économique conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Après un (1) an, il peut être soumis par l'employeur à une période d'essai.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier devra se présenter à l'établissement dans un délai de huit (8) jours, si la distance qui sépare son domicile de son lieu de travail est de moins de cent (100) km, quinze (15) jours au-delà, après réception de la lettre.

Article 35 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur à titre permanent, ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que prévue par l'article L. 150 du Code du Travail et par les arrêtés d'application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le pourcentage en question est fixé à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30% pour les cinq (5) années suivantes ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

Cette indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur.

Article 36 : Rupture du contrat du travailleur malade ou victime d'un accident non professionnel

Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade ou victime d'un accident non professionnel, il doit à l'expiration du délai défini dans l'article 27 de la présente Convention, signifier à l'intéressé, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes autres indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur licencié dans ces conditions conserve la priorité d'embauche pendant deux (2) ans.

Article 37 : Retraite du travailleur

L'âge de départ à la retraite est fixé à soixante (60) ans pour tous les travailleurs titulaires d'emplois éligibles à l'allongement de l'âge de la retraite à soixante (60) ans dans le secteur privé.

Le départ à la retraite à partir de l'âge prévu au 1^{er} alinéa de cet article, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne constitue ni une démission ni un licenciement.

Article 38 : Indemnité de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de fin de carrière sera versée par l'employeur au travailleur. Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite.

Cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- 30% pour les cinq (5) premières années ;
- 35% pour les cinq (5) années suivantes ;
- 50% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Article 39 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités

de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

Si le travailleur comptait au jour du décès, une (1) année au moins d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite qui serait revenue au travailleur.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est également tenu de verser aux ayants droit une somme correspondant à deux (2) mois de salaire brut.

TITRE IV : SALAIRE ET ACCESSOIRES

CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE

Article 40 : Dispositions générales

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les salaires sont fixés, à l'heure, à la journée ou au mois.

Pour la bonne marche de l'entreprise où exerce le travailleur, l'employeur a la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail (au rendement), qu'il juge utile pour optimiser le rendement de l'entreprise.

Article 41 : Rémunération du travail au rendement

La rémunération du travail au rendement est établie sur la base du salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré.

Les tarifs du travail au rendement sont établis de façon que l'employé de capacité moyenne ait la

possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

Les parties à la présente Convention, dans le cadre du dialogue social, fixent les normes de rendement.

Article 42 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes de la présente Convention collective.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée.

Lorsque le travailleur a effectué plusieurs tâches relevant d'une même catégorie mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés ou modifiés par une Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Article 43 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de son employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa requête, le différend est porté devant une Commission professionnelle paritaire de Classement.

Le rôle de cette Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort est composée de :

- deux (2) représentants des employeurs et
- deux (2) (représentants des travailleurs.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires ou adhérentes à la présente Convention. Les membres de la

Commission peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel, ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail qui provoque la réunion de la Commission en convoquant les parties et les membres de la Commission, et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la Commission s'efforcera d'abrèger les délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Si l'un des membres de la Commission ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut néanmoins décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires, et au besoin se rendre sur les lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, sur son accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision. En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité de voix de ses membres. Le président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du président.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

CHAPITRE II : PAIEMENT DU SALAIRE

Article 44 : Mode de paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Sénégal nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature, en alcool, ou en boisson alcoolisée est formellement interdit.

Article 45 : Paiement du salaire

Le paiement du salaire, sauf cas de force majeure, a lieu sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur ; en aucun cas, la paie ne peut être faite dans un débit de boisson, dans un magasin de vente sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois qui donne droit au salaire, les paiements à la quinzaine, au plus tard quatre (4) jours et les paiements à la semaine au plus tard deux (2) jours après la semaine qui donne droit au salaire.

Il est fait obligation à l'employeur de ventiler le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature ainsi que toute somme due par l'employeur au travailleur.

Le bulletin de paie et le registre de paiement doivent renseigner explicitement sur chacun des éléments entrant en compte dans le calcul de l'allocation de congé conformément à l'article L.153 du Code du Travail.

Article 46 : Contestation des éléments de paie

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie. Le travailleur peut se faire assister d'un délégué du personnel, ou à défaut, d'un représentant syndical.

CHAPITRE III : ACCESSOIRES DU SALAIRE**Article 47 : Application du principe « à travail égal, salaire égal »**

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation ou les accords des parties.

Article 48 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail donnent lieu à une majoration du salaire réel fixée comme suit :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^e heure,
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^e heure,
- 60 % de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :

- 60 % du taux horaire pendant le jour,
- 100 % du taux horaire pendant la nuit.

Les heures de travail effectuées un jour férié dans la limite de quarante (40) heures sont :

- soit, pour les travailleurs payés au mois, compensées heure par heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;

- soit, pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérées avec une majoration de 100%.

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

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires horaires.

Article 49 : Prime de transport

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décision de la Commission mixte paritaire est allouée aux travailleurs.

Toutefois, les parties peuvent fixer, au sein de chaque institution, des montants plus favorables aux travailleurs.

Par ailleurs, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens de transport des déplacements fréquents et habituels, pour les besoins de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur.

Article 50 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une prime de panier dont le montant est égal à dix (10) fois le SMIG horaire.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui ont travaillé dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

Cette prime est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus à l'exception de ceux qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Cette prime ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 51 : Prime de caisse

Il est accordé à tout caissier une prime dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminées par les règles de chaque institution.

Article 52 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu d'emploi ;
- toutefois, est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention ;
- les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- absences pour congés payés ;
- absences exceptionnelles dans la limite de dix-neuf (19) jours par an, conformément à l'article 24 de la présente Convention ;
- absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- absences pour maladies dans la limite de la durée de suspension du contrat de travail prévue à l'article 27 de la présente Convention ;
- absences pour congés de maternité des femmes salariées ;
- absences pour stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- absences pour détention préventive ;
- absences pour période de veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement

du travailleur. Le montant de ce salaire est déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le montant en est fixé à 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux (2) années de présence effective, et avec une progression de 1% par année de présence en sus, jusqu'à la 30e année incluse.

Article 53 : Tenues de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra fournir gratuitement deux (2) (02) tenues par an.

Le nettoyage est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur.

Article 54 : Majorations diverses

Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des travailleurs qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent notamment sous les rubriques suivantes :

- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements, lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel ;
- travaux exceptionnellement salissants.

Le montant de ces primes ainsi que les conditions de leur attribution seront déterminés d'un commun accord entre les parties.

Article 55 : Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle et conformément aux dispositions de l'article L.108 du Code du Travail à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (06) mois, hors de son lieu habituel d'emploi et qu'il

résulte pour lui des frais supplémentaires, le travailleur percevra les indemnités suivantes : *pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse* :

- trois (3) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.
- cinq (5) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.
- huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

a) pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :

- deux (2) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.
- quatre (4) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.
- six (6) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

- les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur :
 - 1°) soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de facture et de toutes pièces justificatives ;

2°) soit sur une base forfaitaire fixée d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit en nature les prestations de nourriture, de logement et de voyage.

– MUTATION

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins du service sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires de la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus le caractère occasionnelle et temporaire édicté par l'article L.108 du Code du Travail et constitue une mutation.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, telles qu'elles sont fixées ci-après :

- 1°) le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- 2°) le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions prévues par le Code du Travail.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

Le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande, d'un congé de détente rémunéré sur la base de 8 heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris :

- tous les deux (2) mois si la distance entre le lieu habituel, et le lieu occasionnel d'emploi est compris entre soixante-quinze (75) km et deux cents (200) km ;
- tous les trois (3) mois si la distance est supérieure à deux cents (200) km.

La durée de ce congé est de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Les délais de route, aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :

- un (1) jour dans le premier cas ;
- deux (2) jours dans le second cas.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié à sa demande des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à la perception de l'indemnité de déplacement.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place quatre (4) semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissements ou particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente prévu au présent article.

A. Dispositions communes aux déplacements et à la mutation

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par le congé de détente, le travailleur percevra, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, sa rémunération journalière sur la base de huit (8) heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait entre l'application par l'employeur de la durée du déplacement et sa durée effective, il sera fait application des dispositions suivantes :

1°) si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six (6) mois, se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur réglera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contre-valeur de la prestation de logement qu'il aura perçue ;

2°) si, à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six (6) mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois (soit, par exemple, en raison des nécessités du chantier ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 56 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence au lieu habituel d'emploi par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose, sur son nouveau lieu d'emploi, d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, l'employeur est dégagé de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord, pour leur transport aux frais de ce dernier en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 57 : Valeur de remboursement du logement

L'employeur est en droit d'opérer sur le salaire du travailleur, une retenue pour fourniture du logement, conformément à l'article L. 106 du Code du Travail et à la réglementation en vigueur.

Article 58 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

- en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis: évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celui-ci puisse être inférieur à un (1) mois ;
- en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit (8) jours ;
- en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement équivalent, en remplacement du logement occupé jusque-là ; les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire

ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

Article 59 : Voyage et transport

Les conditions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles ainsi qu'aux transports de leurs bagages sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conditions d'application des dispositions de l'article L. 157 du Code du Travail (classe de passage, transport des bagages) sont fixées comme suit :

1. Classe de passage

Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

Catégorie d'emploi	Route	Chemin de fer ou Bateau	Avion
• Ouvriers et Employés • Agents de maîtrise • Techniciens et assimilés	Prix du titre de transport	2 ^{eme} classe	Classe Economique
• Cadres, • Ingénieurs et Assimilés	Prix du titre de transport	1 ^{ere} classe	Classe Economique

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre- indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

2. – Transport des bagages

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de transport.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi qu'en cas de mutation du lieu d'emploi à un autre lieu, l'employeur assurera au

travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la route, le transport gratuit de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- cent (100) Kilos, en sus de la franchise pour chaque membre du ménage constitué du travailleur et de ses conjointes.
- cent (100) Kilos, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de cent (100) Kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur par voie de surface, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits comme il est dit à l'article L. 159 du Code du Travail.

CHAPITRE IV : DUREE ET ORGANISATION DU CONGÉ

Article 60 : Droit de jouissance au congé

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un (1) an.

Sont considérées comme périodes de services effectifs pour la détermination du droit de jouissance au congé, celles qui sont énumérées à l'article L.70 du Code du Travail, alinéa 3°, 4°, 6°, 7° et 8°, à savoir :

- la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée fixée conformément à l'article 27 de la présente Convention ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- la période de repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article L.143 du Code du Travail ;
- le temps écoulé pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;
- la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels ;
- la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ainsi que celle visée au premier alinéa de l'article L.149 du Code du Travail.

Donnent également droit de jouissance au congé :

- la période de détention préventive lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur et que l'affaire se termine par un non-lieu ou par un acquittement ;
- les périodes de perfectionnement militaire obligatoires, de courte durée.

Des contrats individuels peuvent prévoir un mode différent de détermination du droit de jouissance du congé, dans les limites fixées par l'article L.148 du Code du Travail, sous réserve du congé obligatoire de six (6) jours ouvrables après douze (12) mois de service continu venant en déduction du congé contractuel.

Article 61 : Durée du congé

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est déterminée, à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Les périodes de suspension de contrat de travail énumérées à l'article L.70 du Code du Travail ouvrent droit au congé au même titre que les temps de service effectif, à l'exception de celles visées aux alinéas 1, 2, 9 et 10 du même article. Toutefois, les périodes de détention préventive et les périodes de perfectionnement militaire visées à l'article précédent de la présente Convention ouvrent également droit au congé dans les mêmes conditions qu'elles ouvrent droit de jouissance au congé.

Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'alinéa 2 de l'article 24 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, dans la limite de dix-neuf (19) jours par an.

Le même traitement est réservé, dans la limite annuelle de trente (30) jours, aux périodes d'absence sans solde du régime spécial complémentaire prévu au dernier alinéa de l'article L.149 du Code du Travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- six (6) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.
- huit (8) jours ouvrables supplémentaires après trente (30) ans.

A condition qu'ils aient accompli la période de référence prévue à l'article L.150 du Code du Travail, les femmes salariées ou les apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du 4^e si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du Code de la Sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures continues par jour, ont droit à un congé annuel de deux (2) semaines par an en sus du congé légal.

Article 62 : Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Au moment de son départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paye du travailleur la mention des dates de départ en congé et de reprise de service.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficiera par la suite et, au plus tard, lors du congé suivant, d'une période de congé supplémentaire égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un jour situé dans une période de service au lieu d'embauche.

Dans le cas des entreprises pour lesquelles, la date des congés de la totalité ou d'une partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel, total ou partiel, de l'entreprise, cette date sera fixée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Article 63 : Allocation de congé

Pour déterminer l'allocation de congé, il est fait application des dispositions légales et réglementaires notamment de l'article L.153 du Code du Travail.

S'agissant des travailleurs bénéficiaires d'un congé basé sur deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif, l'allocation de congé y afférente est calculée sur la base du 1/12^e des sommes perçues pendant la période de référence, telle que définie par l'article L.153 du Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés conformément à l'article 61 ci-dessus, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases. Pour ce faire, le salaire de congé normal étant établi, son montant est divisé par le

nombre de jours de congé concerné et multiplié par le nombre de jours de congé supplémentaires, compte tenu des majorations prévues à l'article 61 de la présente Convention.

Article 64 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé une indemnité calculée sur la base des droits acquis, conformément aux dispositions de l'article précédent.

Article 65 : Jours fériés et jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés, chômés et payés sont ceux fixés par la législation et la réglementation en vigueur.

Chaque année, huit (08) jours fériés en plus du 1^{er} mai et du 4 avril, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six (06) d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la Direction et les délégués du personnel, les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1^{er} mai et le 4 avril), les travailleurs doivent remplir les deux (2) conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six (6) jours ouvrables consécutifs correspondant à quarante (40) heures de travail ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculées comme il est dit à l'article 48 de la présente Convention.

Article 66 : Travail des femmes et des enfants

1. Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est fait obligation au chef d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

2. Travail des enfants et jeunes travailleurs

Les conditions particulières de travail des enfants et des jeunes travailleurs sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE V : DUREE LEGALE DU TRAVAIL

Article 67 : Durée du travail

La durée légale du travail est de quarante (40) heures par semaine.

Des accords particuliers, sur le plan de la région, de la localité, de la branche professionnelle ou de l'entreprise, fixeront le mode de répartition de la durée hebdomadaire du travail sur cinq (5) ou six (6) jours, sur la base des arrêtés en vigueur.

Les fêtes légales chômées, en vertu des usages locaux n'entraîneront aucune réduction ou retenue sur le salaire des travailleurs.

Au cas où la récupération serait admise, ces heures seront rémunérées au tarif normal, en sus du salaire mensuel normal du travailleur.

Le nombre d'heures susceptibles d'être considérées comme perdues au cours d'une semaine déterminée est égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail dans la profession et celui qui a été effectivement travaillé au cours de la semaine considérée.

Les heures perdues répondant à la définition ci-dessus sont seules susceptibles d'être récupérées, au sens de la réglementation en vigueur, à l'exclusion des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées.

Article 68 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

Article 69 : Dispositions générales

Les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 70 : Indemnité de maladie

Le travailleur permanent dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée d'indemnisation
Moins de un (1) an de présence	• Plein salaire pendant un (1) mois • Demi-salaire pendant trois (3) mois
De un (1) à cinq (5) ans de présence	• Plein salaire pendant deux (2) mois • Demi-salaire pendant quatre (4) mois
Plus de cinq (5) ans de présence	• Plein salaire pendant trois (3) mois • Demi-salaire pendant cinq (5) mois

Sous réserve des dispositions de l'article L.71 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus, représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 71 : Protection des travailleurs atteints de maladies graves notamment le VIH sida

Les travailleurs atteints de maladies graves, notamment le VIH/SIDA, doivent bénéficier de mesures de protection spécifiques. Les employeurs doivent encourager l'accès à des programmes de sensibilisation et d'éducation lorsqu'il existe un risque d'infection sur le lieu de travail.

Sont notamment interdits :

- tout dépistage du VIH/SIDA pour l'obtention ou le maintien d'un emploi, l'accès à une promotion ou à une formation professionnelle;
- tout dépistage du VIH/SIDA comme condition d'admissibilité à des prestations, aux systèmes de sécurité sociale, aux systèmes d'assurance professionnelle, aux assurances maladie et aux polices d'assurance générale;
- toute discrimination lorsque l'état sérologique est connu ou suspecté par les collègues, les syndicats, les usagers de l'institution ou l'employeur ;

Il est fait obligation aux employeurs d'accorder aux travailleurs infectés par le VIH ou aux malades du SIDA assez de temps libre pour suivre un traitement. Il devra être tenu compte des besoins particuliers des femmes en état de grossesse.

L'infection par le VIH/SIDA ne pouvant être un motif de licenciement, les travailleurs atteints doivent pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'ils sont médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié.

La confidentialité des informations médicales, y compris l'état sérologique relatif au VIH/SIDA, devra être garantie.

Article 72 : Harcèlement moral ou sexuel

Il est formellement interdit à tout employeur d'exercer sur son employé un harcèlement moral ou sexuel.

Est considéré comme violence au travail toute situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail. La violence au travail vise essentiellement des comportements d'agression physique ou verbale.

Est considéré comme harcèlement moral au travail, les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Est considéré comme harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable affecte la dignité de femme ou d'homme sur les lieux de travail.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements ou harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère sa position ou ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir relaté ou témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne a subi ou refusé de subir les agissements ci-dessus définis ou a témoigné de tels agissements, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat de travail.

ANNEXES

ANNEXE I - REFERENTIEL DES METIERS DE LA MICRO FINANCE

➤ DIRECTION GENERALE

- Directeur général
- Directeur général adjoint
- Secrétaire général
- Conseiller technique

➤ DIRECTION DES AFFAIRES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

- Directeur administratif et juridique
- Chargé du contentieux
- Responsable administratif

➤ DIRECTION FINANCES ET COMPTABILITE

- Directeur financier
- Chef de service comptable
- Comptable
- Assistant comptable

➤ DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS GENERAUX

- Directeur des ressources humaines et des moyens généraux
- Chef du personnel
- Responsable de formation
- Assistant logistique
- Assistant moyens généraux

➤ **DIRECTION DU CONTROLE DE GESTION**

- Directeur du contrôle de gestion
- Responsable de la gestion des risques
- Contrôleur de gestion
- Assistant au contrôle de gestion

➤ **DIRECTION RESEAU/EXPLOITATION**

- Directeur du réseau/Exploitation
- Gérant
- Agent de crédit superviseur
- Gestionnaire de point de service
- Caissier principal
- Caissier/guichetier
- Agent de crédit
- Agent de recouvrement

➤ **DIRECTION MARKETING ET GESTION DE LA CLIENTELE**

- Directeur marketing et gestion de la clientèle
- Responsable marketing et clientèle
- Responsable des études et du développement
- Responsable de la communication

➤ **DIRECTION AUDIT ET INSPECTION**

- Directeur de l'audit et de l'inspection
- Responsable audit et contrôle interne
- Responsable inspection et vérification
- Assistant audit/inspection

➤ **DIRECTION GESTION DU SYSTEME D'INFORMATION ET DE GESTION (SIG)**

- Directeur du système d'information et de gestion
- Responsable du système d'information et de gestion
- Responsable du système informatique
- Assistant informaticien

➤ **SECRETARIAT ET ACCUEIL**

- Secrétariat de direction
 - Assistant de direction
 - Secrétaire de direction

- Accueil et téléphone
 - Agent d'accueil
 - Standardiste

➤ **TRANSPORT LOGISTIQUE ET ENTRETIEN**

- Chauffeur
- Agent d'entretien
- Gardien
- Vaguemestre

ANNEXE II**REFERENTIEL DES COMPETENCES DE LA MICRO FINANCE**➤ **DIRECTION GENERALE**

- **DIRECTEUR GENERAL**

Définition

Accompagne l'Institution dans la réalisation de sa mission.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation dans les filières financières, bancaires, juridiques, économiques, de gestion, etc.

Expériences

Une expérience de cinq (5) années dans une institution de micro finance est vivement souhaitée.

Description

- Déterminer et mettre en œuvre la stratégie de l'institution.
- Définir les orientations.
- Assurer la gestion de l'institution et des moyens pour la rendre efficace.
- Organiser les différentes fonctions.

Compétences techniques

- Définir la ligne de conduite ;
- Prendre des décisions ;
- Suivre régulièrement le tableau de bord ;
- Contrôler et évaluer les missions et les fonctions (sociales, financières, commerciales, techniques) ;

- Diriger avec courage ;
- Superviser et gérer les budgets ;
- Coordonner les projets complexes ;
- Maîtriser les produits

• DIRECTEUR GENERAL ADJOINT

Définition

Sous l'autorité du Directeur général, le Directeur général Adjoint accompagne l'institution dans la réalisation de sa mission.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation dans les filières financières, bancaires, juridiques, économiques, de gestion, etc.

Expériences

Une expérience de trois (3) à cinq (5) ans dans une institution de micro finance est vivement souhaitée.

Description

- Participe à la mise en œuvre la stratégie de l'institution ;
- Aide à la définition des orientations ;
- S'implique dans la gestion de l'Institution et des moyens pour la rendre efficace ;
- Contribue à organiser les différentes fonctions.

Compétences techniques

- Définir la ligne de conduite ;
- Prendre des décisions ;
- Suivre régulièrement le tableau de bord ;
- Contrôler et évaluer les missions et les fonctions (sociale, financière, commerciale, technique).
- Superviser et gérer les budgets ;
- Coordonner les projets complexes ;
- Maîtriser les produits de l'Institution.

• SECRETAIRE GENERAL

Définition

S'occupe de l'organisation et du fonctionnement de l'institution.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation de niveau supérieur (troisième cycle) dans les filières comme le droit, l'économie, la sociologie, la gestion, etc.

Il est important d'être issu du même secteur d'activité pour accéder à la fonction.

Expériences

Une expérience professionnelle de trois (3) à cinq (5) ans dans le poste ou dans le même secteur d'activité serait souhaitable.

Description

- Supervise une ou plusieurs activités fonctionnelles majeures (juridique et contentieuse) ;
- Rédige les procès-verbaux des conseils d'administration de l'institution ;
- Prépare et suit la gestion des documents remis aux organes dirigeants de l'institution ;
- Rend compte régulièrement de ses activités au Directeur général de l'institution ;
- Gère les services généraux de l'institution.

Compétences techniques

- Grande capacité de synthèse et d'analyse des dossiers qui peuvent être confiés à des experts très variés ;
- Force de proposition dans la politique générale de l'institution et sa stratégie ;
- Grande capacité rédactionnelle et de conceptualisation.

• CONSEILLERS

Définition

Appuie et aide le Directeur général dans l'exécution de sa mission.

Qualification/formation

Une formation en troisième cycle dans les filières en droit, sciences économiques, gestion, comptabilité est nécessaire.

Expériences

Une expérience de trois (3) à cinq (5) ans dans un service relevant des Systèmes financiers décentralisés est nécessaire.

Description

- Appuie le Directeur dans son travail ;
- Met à la disposition du Directeur général son expertise dans le pilotage des activités de l'institution ;
- Apporte son éclairage et ses conseils dans la définition des stratégies et orientations stratégiques de l'institution ;
- Donne des avis techniques motivés et bien argumentés sur un problème relevant de son domaine de compétence.

Compétences techniques

- Avoir des connaissances pointues de son domaine d'activité (droit, gestion, économie, comptabilité, etc.) ;
- Être disponible et être capable de travailler en équipe ;
- Avoir une grande capacité rédactionnelle et d'exploitation des documents techniques ;
- Être capable de rédiger des rapports et notes techniques.

➤ **DIRECTION DES AFFAIRES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

- **DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET JURIDIQUE**
DEFINITION

Exercer une responsabilité d'encadrement technique et administrative dans la gestion des services généraux et juridiques.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation de haut niveau en droit, en gestion d'entreprise (Maîtrise, DESS). Les spécialisations dans le domaine de la banque sont appréciées.

Expériences

L'emploi exige trois (3) années d'expériences dans les Institutions financières décentralisées.

Description

- Assurer la gestion des services généraux, logistiques et juridiques ;
- Maintenir en bon état le patrimoine ;
- Assurer la protection des biens.

Compétences techniques

- Organiser, superviser et coordonner les activités des services administratifs et contentieux ;
- Evaluer les procédures administratives des services.

- **CHARGE DU CONTENTIEUX**

Définition

Accompagne l'Institution dans la gestion des contentieux ; Conseille sur les dossiers difficiles.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation de haut niveau dans le domaine du droit (Licence, maîtrise). Généralement, cette formation est complétée par une spécialisation (DESS).

Expériences

Une expérience de trois (3) ans dans le domaine du droit est appréciée. Par promotion interne, l'accès est ouvert à des juristes expérimentés.

Description

- Défendre les intérêts de l'Institution ;
- Faire respecter la législation et la réglementation ;
- Organiser l'application du droit ;
- Rédiger les actes ;
- Adapter les besoins de l'Institution aux exigences légales.

Compétences techniques

- Appliquer les procédures juridiques avec rigueur ;
- Interpréter les textes juridiques ;
- Donner des conseils appropriés et les argumenter ;
- Proposer des solutions amiables aux litiges ;
- Prévenir et gérer les litiges en interprétant le droit.

- **RESPONSABLE ADMINISTRATIF**

Définition

Assure la gestion du service administratif.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation en droit ou en gestion d'entreprise (minimum BTS, DUT).

Expériences

Ces formations doivent être complétées par des expériences (au moins trois (3) ans) dans les services administratifs et logistiques.

Description

- Exécuter les tâches administratives relatives à la gestion des services et à la logistique ;
- Assurer le soutien administratif au service des affaires administratives et juridiques.

Compétences techniques

- Gérer les contrats de prestation ;
- Superviser l'exécution des contrats ;
- Assurer l'approvisionnement ou les achats et la passation des contrats de prestation ;
- Gérer les stocks d'approvisionnement ;
- Assister et donner des conseils pour la rédaction des documents et des correspondances.

➤ DIRECTION FINANCES ET COMPTABILITE**• DIRECTEUR FINANCIER****Définition**

Assurer la responsabilité de la Direction comptable et financière de l'Institution.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible avec un diplôme comptable de haut niveau (BTS, DUT, DECS, etc.)

Expériences

La fonction de Directeur financier est accessible par promotion interne après au moins cinq (5) années d'expériences dans le service comptable et financier.

Description

- Réaliser les opérations comptables et les opérations de type financier ;
- Vérifier les opérations comptables réalisées ;
- Rédiger les rapports de synthèse de la situation comptable et financière ;

- Conseiller la direction sur des problèmes de gestion financière et de procédures administratives.

Compétences techniques

- Appliquer les procédures comptables ;
- Assurer la tenue des comptes en conformité avec les règles comptables et fiscales ;
- Assurer l'interface avec les interlocuteurs extérieurs pour élaborer les documents de synthèse ;
- Rédiger les documents en conformité avec les règles comptables et fiscales.

• CHEF DE SERVICE COMPTABLE**Définition**

Supervise la comptabilité générale et la comptabilité analytique de l'Institution.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est ouvert aux titulaires des diplômes comptables : DUT, DECS, etc. La qualification peut être renforcée par des stages de formation qualifiante.

Expériences

L'emploi exige quatre (4) années d'expériences.

Description

- Réaliser les opérations comptables depuis la tenue des comptes jusqu'à la réalisation des bilans et des déclarations légales ;
- Vérifier les opérations comptables ;
- Coordonner et contrôler les opérations comptables ;
- Assurer la gestion de la comptabilité budgétaire ;
- Gérer la trésorerie ;
- Elaborer les tableaux de bord nécessaires à la gestion prévisionnelle ;
- Réaliser les opérations comptables spécifiques au personnel (prime, paye, etc.) ;
- Réaliser les facturations aux clients.

Compétences techniques

- Appliquer les procédures comptables selon les règles comptables et fiscales ;
- Analyser les informations comptables.

• COMPTABLE

Définition

Assurer la comptabilité générale et la comptabilité analytique de l'Institution.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est ouvert aux titulaires des diplômes comptables : DUT, DECS, etc. La qualification peut être renforcée par des stages de formation qualifiante.

Expériences

L'emploi exige trois (3) années d'expériences.

Description

- Réaliser les opérations comptables depuis la tenue des comptes jusqu'à la réalisation des bilans et des déclarations légales ;
- Vérifier les opérations comptables ;
- Coordonner et contrôler les opérations comptables ;
- Assurer la gestion de la comptabilité budgétaire ;
- Gérer la trésorerie ;
- Elaborer les tableaux de bord nécessaires à la gestion prévisionnelle ;
- Réaliser les opérations comptables spécifiques au personnel (prime, paye, etc.) ;
- Réaliser les facturations aux clients.

Compétences techniques

- Appliquer les procédures comptables selon les règles comptables et fiscales ;
- Analyser les informations comptables.

• ASSISTANT COMPTABLE

Définition

Participer à la réalisation des opérations comptables en conformité avec les règles comptables et fiscales.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau CAP comptabilité.

Expériences

La qualification peut être renforcée par une expérience confirmée de deux (2) années en comptabilité.

Description

- Enregistrer et traiter les informations relatives aux mouvements financiers et comptables ;
- Tenir des comptes ;
- Exécuter les tâches comptables spécifiques (comptabilité paie, déclarations fiscales) ;
- Collecter, classer, archiver les documents de synthèse concernant les informations financières ;
- Elaborer les bilans comptables ;
- Effectuer les états de rapprochement.

Compétences techniques

- Imputer les opérations comptables ;
- Saisir les pièces comptables ;
- Enregistrer les informations sur des journaux ;
- Effectuer les états de rapprochement et les soldes dans des formes qui garantissent l'authenticité ;
- Respecter les règles comptables.

➤ DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

• DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Définition

Assurer à court terme, moyen terme et long terme, l'adéquation entre les besoins de l'institution et ses ressources humaines.

Qualification/formation

L'accès est possible à partir d'une formation en gestion des ressources humaines complétée par des formations en droit, sociologie, psychologie du travail, etc.

DESS en Gestion des Ressources Humaines, en Sociologie du Travail, en Psychologie du Travail sont appréciés.

L'accès est également possible par promotion interne après plusieurs années d'expérience dans l'Institution.

Expériences

Une expérience de trois (3) années en gestion du personnel est vivement souhaitée.

Description

- Concevoir la politique de gestion des ressources humaines ;
- Assurer les tâches administratives en matière de gestion du personnel ;
- Appliquer la politique de gestion des ressources humaines ;
- Accompagner les départements dans la gestion de leur personnel ;
- Assurer les relations avec les organismes sociaux et administratifs ;
- Veiller aux conditions générales de travail.

Compétences techniques

- Concilier gestion administrative et gestion des ressources humaines ;
- Concevoir et appliquer les démarches et les outils de gestion des ressources humaines ;
- Appliquer le droit du travail ;
- Conseiller et assister les responsables ;
- Gérer les ressources humaines (gestion quantitative et gestion qualitative) ;
- Mettre en place et appliquer les procédures en gestion du personnel (gestion administrative, gestion des ressources humaines).

- **CHEF DU PERSONNEL**

Définition

Assurer à court terme, moyen terme et long terme, l'adéquation entre les besoins de l'Institution et ses ressources humaines.

Qualification/formation

L'accès est possible à partir d'une formation en gestion des ressources humaines complétée par des formations en droit, sociologie, psychologie du travail, etc., DESS en Gestions des Ressources Humaines, en Sociologie du Travail, en psychologie du travail sont appréciés.

L'accès est également possible par promotion interne après plusieurs années d'expérience dans l'Institution.

Expériences

Une expérience de deux (2) années en gestion du personnel est vivement souhaitée.

Description

- Concevoir la politique de gestion des ressources humaines ;
- Assurer les tâches administratives en matière de gestion du personnel ;
- Appliquer la politique de gestion des ressources humaines ;
- Accompagner les départements dans la gestion de leur personnel ;
- Assurer les relations avec les organismes sociaux et administratifs ;
- Veiller aux conditions générales de travail.

Compétences techniques

- Concilier gestion administrative et gestion des ressources humaines ;
- Concevoir et appliquer les démarches et les outils de gestion des ressources humaines ;
- Appliquer le droit du travail ;
- Conseiller et assister les responsables ;
- Gérer les ressources humaines (gestion quantitative et gestion qualitative) ;
- Mettre en place et appliquer les procédures en gestion du personnel (gestion administrative, gestion des ressources humaines).

- **RESPONSABLE DE FORMATION**

Définition

Assurer les besoins de formation de l'Institution, en cohérence avec sa stratégie et les mutations technologiques ;

Contribuer au développement des compétences nécessaires à la réalisation de la mission de l'institution.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible :

- à partir d'une formation en ingénierie de la formation ;
- par promotion interne avec une bonne connaissance de l'Institution et une formation

sur les méthodes et pratiques en formation d'adultes ;

- d'une formation en sciences humaines doublée d'une formation en ingénierie de la formation.

Expériences

Une expérience de terrain de cinq (5) ans est appréciée.

Description

- Elaborer un plan de formation adapté et structuré ;
- Elaborer un cahier de charges de formation ;
- Communiquer le plan de formation aux personnels ;
- Signer des accords de partenariat avec des personnes ressources (formateurs, cabinet etc.) ;
- Gérer et/ou maintenir des relations de partenariat ;
- Organiser et suivre la réalisation des formations ;
- Evaluer la formation.

Compétences techniques

- Gérer le budget de formation ;
- Elaborer les outils d'identification des besoins de formation ;
- Appliquer les outils d'identification des besoins de formation ;
- Analyser les dysfonctionnements ;
- Distinguer les problèmes de compétences de problèmes organisationnelles ;
- Traduire les besoins de compétence en actions de formation ;
- Animer une formation.

• DIRECTEUR DES MOYENS GENERAUX

Définition

Assurer à court terme, moyen terme et long terme, l'adéquation entre les besoins de l'Institution et les moyens de l'institution.

Qualification/formation

L'accès est possible à partir d'une formation en gestion des matières, en comptabilité, en droit et en économie.

L'accès est également possible par promotion interne après plusieurs années d'expérience dans l'Institution.

Expériences

Une expérience de trois (3) années en gestion des matières est vivement souhaitée.

Description

- La gestion des commandes, leur réception et leur affectation ;
- La gestion du matériel roulant et des immobilisations corporelles ;
- La gestion des polices d'assurances et des documents des véhicules et motos ;
- La gestion du fichier des fournisseurs ;
- La répartition des fournitures et matériels de bureau.

Compétences techniques

- Une bonne organisation du travail ;
- Une optimisation continue des ressources matérielles au service de l'institution ;
- Être de bonne moralité.

• ASSISTANT LOGISTIQUE

Définition

Assurer à court terme, moyen terme et long terme, l'adéquation entre les besoins de l'Institution et les moyens de l'institution.

Qualification/formation

L'accès est possible à partir d'une formation en gestion des matières, en comptabilité, en droit et en économie.

L'accès est également possible par promotion interne après plusieurs années d'expérience dans l'Institution.

Expériences

Une expérience de trois (3) années en gestion des matières est vivement souhaitée.

Description

- La gestion des commandes, leur réception et leur affectation ;
- La gestion du matériel roulant et des immobilisations corporelles ;
- La gestion des polices d'assurances et des documents des véhicules et motos ;
- La gestion du fichier des fournisseurs ;
- La répartition des fournitures et matériels de bureau.

Compétences techniques

- Une bonne organisation du travail ;
- Une optimisation continue des ressources matérielles au service de l'institution ;
- Etre de bonne moralité.

- **ASSISTANT MOYEN GENERAUX**

Définition

Assurer à court terme, moyen terme et long terme, l'adéquation entre les besoins de l'Institution et les moyens de l'institution.

Qualification/formation

L'accès est possible à partir d'une formation en gestion des matières, en comptabilité, en droit et en économie.

L'accès est également possible par promotion interne après plusieurs années d'expérience dans l'Institution.

Expériences

Une expérience de trois (3) années en gestion des matières est vivement souhaitée.

Description

- La gestion des commandes, leur réception et leur affectation ;
- La gestion du matériel roulant et des immobilisations corporelles ;
- La gestion des polices d'assurances et des documents des véhicules et motos ;
- La gestion du fichier des fournisseurs ;
- La répartition des fournitures et matériels de bureau.

Compétences techniques

- Une bonne organisation du travail ;
- Une optimisation continue des ressources matérielles au service de l'institution ;
- Etre de bonne moralité.

➤ **DIRECTION DU CONTROLE DE GESTION**

- **DIRECTEUR DU CONTROLE DE GESTION**

Définition

Assister la Direction générale dans l'orientation et le suivi de la stratégie de l'institution.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau universitaire en gestion des entreprises (BTS, DUT, etc.). L'accès est également possible avec une formation en comptabilité (titulaire de DECS) complétée par des connaissances et des compétences en gestion.

Expériences

Etre titulaire du diplôme en gestion et avoir acquis des expériences d'au moins cinq (5) ans.

Description

- Effectuer des contrôles et s'assurer du progrès vers l'objectif en fonction du plan établi ;
- Définir les normes, les standards ;
- Evaluer ;
- Analyser les écarts et prendre des mesures correctives.

Compétences techniques

- Préparer et planifier les activités.
- Mettre en œuvre des démarches et des outils d'analyse.
- Actualiser les outils d'analyse.
- Collecter des informations.
- Analyser des informations.
- Diagnostiquer les dysfonctionnements.
- Faire appliquer les mesures correctives.

• CONTROLEUR DE GESTION

Définition

Le contrôleur de gestion est chargé de missions capitales (prévision, contrôle, recherche de solutions en cas de dérapage) pour le bon fonctionnement et le développement de l'Institution. Il exerce une fonction d'aide au pilotage de l'Institution, dans le but d'optimiser ses résultats à court, moyen ou long terme.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation en finance et en comptabilité.

Expériences

Une expérience de quatre (4) années dans la micro finance et dans le domaine relatif au contrôle de gestion est souhaitable.

Description

- Mettre en place des outils de gestion et de prévisions fiables et suivre le système d'information de gestion.
- Mettre au point les procédures de collecte d'information comprises par tous et homogènes (nécessitant souvent une étroite collaboration avec les services informatiques) afin que ces informations soient disponibles au moment voulu et que les méthodes soient cohérentes.
- Dresser le reporting c'est-à-dire toutes les remontées d'information financière vers le siège de l'Institution.
- Effectuer le contrôle à court, moyen ou long terme par la mise en place et le suivi de toutes les procédures internes permettant de contrôler en permanence les résultats de l'Institution, activité par activité, conformément aux prévisions budgétaires préétablies.
- Prévoir par l'élaboration de budgets, corrigés quelques fois au cours de l'année, et de plans de financement.

- Conseiller les responsables opérationnels: c'est-à-dire assister les directeurs et interlocuteurs de terrain concernant la mise en place d'outils de gestion, l'analyse des écarts observés, la mise en œuvre d'actions correctives, des méthodes de prévision, les choix des indicateurs de performance.

Compétences techniques

- Maîtriser l'outil informatique.
- Savoir allier rigueur, méthode, méthode, organisation et sens critique.

• ASSISTANT AU CONTROLE DE GESTION

Définition

Il assiste le contrôleur de gestion dans sa mission de pilotage de l'entreprise, dans le but d'optimiser ses résultats à court, moyen ou long terme.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation en finance et en comptabilité.

Expériences

Une expérience professionnelle de trois (03) ans dans un poste similaire est souhaitée.

Description

- Effectuer le suivi mensuel des indicateurs de performance et analyser les écarts.
- Formuler des propositions d'actions correctives.
- Procède à la collecte des données par service afin d'établir le plan pluriannuel
- Analyser les rentabilités.

Compétences techniques

- Maîtriser l'outil informatique.
- Maîtriser les fonctions avancées du logiciel Excel.
- Etre rigoureux dans le travail.
- Avoir des aptitudes relationnelles.
- Avoir des capacités à travailler en équipe.

• RESPONSABLE DE LA GESTION DES RISQUES

Définition

Maîtriser les risques opérationnels, informationnels, stratégiques et environnementaux auxquels l'institution est exposée.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau maîtrise en banque et finance.

Expériences

Une expérience de quatre (4) années dans la micro finance et dans le domaine de la définition et de la mise en place des procédures de gestion est nécessaire.

Description

- Evaluer les risques :
 - ✓ **Opérationnels** : risques crédits, risques transactionnels, sécurité des caisses ;
 - ✓ **Organisationnels** : risques « personnels » (clarté des responsabilités, définitions postes), risques « encadrement » (fidélisation, compétences management), risques liés au contrôle interne et à l'inspection (procédures...) etc. ;
 - ✓ **Informatiques** : systèmes d'informations (non fiable, délai, personnes non informées), systèmes comptables (procédures déficientes, mal appliquées, qualité) systèmes décisionnels (fiabilité pertinence, régularité...) ;
 - ✓ **Stratégiques** : financement (épargne, refinancement, fonds propre, actionnariat), politique produits et développement (adéquation produit et cible), environnement concurrentiel (saturation de l'offre, concurrence...) ;
- ✓ Prévenir les défaillances.

Compétences techniques

- Evaluer tous les risques auxquels l'institution est exposée ;
- Mettre en place et gérer une base de données sur les risques ;

- Mettre en place un dispositif d'alerte basé sur les indicateurs de performance définissant le seuil de signalement des risques ;
- Adapter la politique et les procédures de gestion de risque aux aléas du marché ;
- Sécuriser le portefeuille.

➤ DIRECTION DU RESEAU ET EXPLOITATION

• DIRECTEUR DU RESEAU/EXPLOITATION

Définition

Assurer le développement du réseau et la rentabilité des entités qui le comprennent.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC+4 en gestion des entreprises, finances, comptabilité.

Expériences

La qualification doit être renforcée par une expérience de trois (3) années dans un poste similaire dans le secteur financier.

Description

- Développer le réseau sur le plan qualitatif ou quantitatif ;
- Elaborer les procédures d'octroi du crédit et de recouvrement, gestion de l'épargne, du sociétariat et des services ;
- Elaborer les objectifs du réseau et ceux des collaborateurs ;
- Développer la rentabilité des entités du réseau.

Compétences techniques

- Veiller sur la qualité et l'efficacité de l'octroi des crédits ;
- Veiller au respect des ratios prudentiels ;
- Suivre la réalisation des objectifs ;
- Assurer le développement de la compétence de ses collaborateurs ;
- Être apte à gérer les relations de partenariat.

• GERANT

Définition

Représente l'institution dans les actes de la vie civile et en justice par délégation du Conseil d'Administration. Assure l'exécution des décisions

du Conseil d'Administration et rend compte de ses activités à ce dernier.

Assure la bonne gestion des ressources humaines, du patrimoine matériel et financier.

Assure la responsabilité des différentes entités placées sous sa direction.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC + 2 en banque et finance, économie, marketing et en micro finance.

Expériences

Une expérience de trois (3) années passées dans une Institution de micro finance et plus particulièrement dans une mutuelle ou coopérative d'épargne et de crédit est requise.

Description

- Assurer le développement et la qualité du portefeuille de l'agence placée sous sa responsabilité ;
- Assurer la bonne gestion des ressources et du patrimoine ;
- Coordonner et contrôler les activités de tous les services techniques et administratifs relevant de l'Institution et de ses démembrements ;
- Contrôler le respect des politiques et procédures mises en place ;
- Préparer les sessions du Conseil d'Administration ;
- Rechercher et mobiliser les ressources additionnelles ;
- Assurer la liaison entre les différents partenaires ;
- Préparer et exécuter le budget dont il est l'ordonnateur ;
- Négocier les projets d'accord à passer avec les partenaires ;
- Veiller à ce que le personnel cadre assume les responsabilités définies dans leur mandat et description de poste ;
- Signer, dans le respect de la réglementation en vigueur, des contrats de prestations de service avec les institutions ou organismes ;

- Rechercher et développer le partenariat avec les institutions d'appui sur les plans techniques et financiers ;
- Effectuer le suivi des rapports d'audits et de contrôle afin de s'assurer que les lacunes constatées seront corrigées ;
- Gérer le contentieux ;
- Monter les dossiers de crédit ;
- Maîtriser la procédure d'évaluation des prêts ;
- Mettre en place des mécanismes de contrôle adéquats, conformément à l'application de la procédure, quelles que soient les régions et les crédits ;
- Aptitude à maintenir une qualité élevée du portefeuille en prenant, selon le cas, des mesures préventives et curatives.

Compétences techniques

- Leadership ;
- Organisation ;
- Gestion des performances ;
- Développement du personnel.

• AGENT DE CREDIT SUPERVISEUR

Définition

L'Agent de crédit superviseur aura à appuyer toutes les activités liées aux opérations de crédit et faire le suivi et la promotion des clients.

Il aura plus spécifiquement à assumer la responsabilité de la revue et du contrôle du travail d'un groupe d'Agents de crédit placés sous sa supervision.

Qualification/formation

L'accès est possible à partir d'une formation de niveau BAC+2 en gestion, économie, marketing ou tout diplôme admis en équivalence.

L'accès est également possible par promotion interne après plusieurs années d'expérience dans l'institution.

Expériences

Une expérience de deux (2) ans minimum à un poste d'animateur communautaire, d'agent de développement et connaissance dans le domaine de la micro finance et dans le suivi et la promotion de la clientèle est vivement souhaitée.

Description

- Assurer la revue des dossiers de demande de crédit montés par les Agents de crédit placés sous sa supervision ;
- Participer à l'identification, au processus de sélection, de mise en place et de suivi technique et financier des clients selon les politiques et les procédures en vigueur dans l'institution ;
- Participer à la promotion des services financiers de qualité et veiller à la qualité et à la performance des agents de crédit placés sous sa supervision ;
- Coordonner les activités des agents placés sous sa supervision et assurer toutes les autres fonctions d'un agent de crédit, en l'occurrence apporter toute l'assistance technique nécessaire au bon fonctionnement et à la gestion de la clientèle ;
- Assurer la formation pratique continue des agents de crédit placés sous sa supervision.

Compétences techniques

- Maîtriser les politiques et procédures en vigueur en matière de gestion des différents produits et services ;
- Aptitude à superviser le travail d'autres agents de crédit et effectuer, éventuellement, des évaluations régulières de performances de ces derniers ;
- Aptitude à planifier et à coordonner ;
- Capacité à contribuer au développement et/ou à l'amélioration des systèmes et procédures.

GESTIONNAIRE DE POINT DE SERVICE**Définition**

Assure la responsabilité de l'entité placée sous sa direction ;

Assure la bonne gestion des ressources humaines, du patrimoine matériel et financier qui sont sous sa responsabilité.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC + 2 en banque et finances, économie, marketing et en micro-finance.

Expériences

Une expérience de deux (2) années passées dans une Institution de micro-finance et plus particulièrement dans une mutuelle ou coopérative d'épargne et de crédit est requise.

Description

- Assurer le développement et la qualité du portefeuille de l'agence placée sous sa responsabilité ;
- Assurer la bonne gestion des ressources et du patrimoine qui sont sous sa responsabilité ;
- Contrôler le respect des politiques et procédures mises en place ;
- Préparer et exécuter le budget dont il est l'ordonnateur ;
- Veiller à ce que le personnel cadre assume les responsabilités définies dans leur mandat et description de poste ;
- Signer, dans le respect de la réglementation en vigueur, des contrats de prestations de service avec les institutions ou organismes ;
- Rechercher et développer le partenariat avec les institutions d'appui sur les plans techniques et financiers ;
- Effectuer le suivi des rapports d'audits et de contrôle afin de s'assurer que les lacunes constatées seront corrigées ;
- Gérer le contentieux ;
- Monter les dossiers de crédit ;
- Maîtriser la procédure d'évaluation des prêts ;
- Mettre en place des mécanismes de contrôle adéquats, conformément à l'application de la procédure, quelles que soient les régions et les crédits ;
- Aptitude à maintenir une qualité élevée du portefeuille en prenant, selon le cas, des mesures préventives et curatives.

Compétences techniques

- Leadership ;
- Organisation ;
- Gestion des performances ;
- Développement du personnel.

• CAISSIER PRINCIPAL

Définition

Assurer la tenue des opérations courantes : opération d'encaissement et de décaissement, bonne tenue des documents de caisse, assistance dans les opérations sur fonds de la caisse.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC G2 ou équivalent ou d'un CAP en comptabilité avec exigence d'expérience.

Expériences

Pour les titulaires d'un CAP en comptabilité, un minimum *d'années* de pratique dans une Institution de micro finance.

• CAISSIER/GUICHETIER

Description

- Enregistrer et traiter les informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise ;
- Rendre compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail (tenue des livres de paie, journal, compte d'exploitation) ;
- Collecter, classer, analyser selon les cas les informations chiffrées (coût, rentabilité) afin d'optimiser ou de prévoir la gestion de l'Institution ;
- Peut aussi être chargé de l'accueil des clients ou de la gestion des commandes.

Compétences techniques

- Avoir des connaissances en informatique de gestion ;
- Avoir des connaissances des produits et services de l'institution ;
- Connaître les techniques de gestion des comptes ;
- Connaître les notions de calcul de taux d'intérêt ;
- Tenir une caisse (inventaire, etc.) ;
- Connaître la gestion de la trésorerie et de la caisse.

Définition

Assurer la tenue des opérations courantes : opération d'encaissement et de décaissement, bonne tenue des documents de caisse, assistance dans les opérations sur fonds de la caisse.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC G2 ou équivalent ou d'un CAP en comptabilité avec exigence d'expérience.

Expériences

Une expérience professionnelle de deux (2) années de pratique dans une institution de micro finance est nécessaire.

Description

- Accueillir et renseigner les clients ;
- Tenir les registres d'adhésion et d'ouverture de compte ;
- Vérifier systématiquement la concordance des soldes entre livrets et fiches de position ;
- Etablir les pièces de base des opérations de caisse, et y recevoir, vérifier puis certifier par visa la conformité des signatures des clients ;
- Initier au fur et à mesure les pièces comptables relatives aux opérations déplacées ;
- Certifier par visa sur les pièces et les fiches de position des clients toutes les opérations qu'il initie ou qu'il positionne ;
- Assurer l'approvisionnement et la gestion des stocks de fourniture de bureau et articles d'imprimerie ;
- Sortir les articles d'imprimerie (carnets de reçus d'espèces, carnets de chèques, brouillards de caisse et livrets d'épargne) et les utiliser dans l'ordre chronologique des séries ;
- Archiver les documents comptables utilisés (carnets de reçus d'espèces, carnet de chèques, brouillards de caisse) dans l'ordre chronologique des séries et des dates d'émission ;
- Retirer et archiver les livrets épuisés ou changés ;
- Classer quotidiennement les fiches clients et cartes de signature dans l'ordre chronologique des numéros et les garder en sécurité dans les bacs ;

- Tenir à jour le registre d'inventaire des articles d'imprimerie dits de sécurité ;
- Effectuer toutes autres tâches compatibles à lui confier par son supérieur hiérarchique.

Compétences techniques

- Capacité d'accueil ;
- Connaissance des notions élémentaires de la comptabilité d'une IMF ;
- Connaissance en informatique de gestion ;
- Connaissance des produits et services de l'institution ;
- Gestion des comptes ;
- Connaissances des notions de calcul de taux d'intérêt ;
- Tenir une caisse (inventaire, etc.) ;
- Gestion de trésorerie et de la caisse.

• AGENT DE CREDIT

Définition

Sélectionner et constituer la clientèle éligible aux crédits services et aux produits de l'Institution.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC G2 ou équivalent.

Expériences

L'accès à cet emploi nécessite une période d'imprégnation sous forme de stage d'au moins de trois (3) mois au sein de l'institution.

Description

- Dérouler le processus de demande, mise en place et suivi de crédit ;
- Informer les clients sur les conditions d'octroi de crédit ;
- Appuyer les clients dans la demande de crédit et le montage des dossiers ;
- Etudier les dossiers de crédit des clients selon les procédures en vigueur ;
- Instruire les dossiers de crédit auprès du comité chargé de donner la décision ;
- Suivre la mise en place des crédits ;
- Suivre le remboursement des crédits ;

- Conseiller les clients dans la gestion du crédit et en cas de difficulté dans la gestion de l'activité ;
- Proposer des ajustements dans la politique et les procédures de crédit sur la base des problèmes rencontrés.

Compétences techniques

- Monter les dossiers de crédit ;
- Maîtriser la procédure d'évaluation des prêts ;
- Mettre en place des mécanismes de contrôle adéquats, conformément à l'application de la procédure, quelles que soient les régions et les crédits ;
- Aptitude à maintenir une qualité élevée du portefeuille en prenant, selon le cas, des mesures préventives et curatives.

• AGENT DE RECOUVREMENT DEFINITION

Il est chargé du recouvrement des sommes dues à l'institution par des tiers et peut engager des poursuites judiciaires contre eux.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau Bac+3 en droit des affaires ou DUT juridique, etc.

Expériences

Une expérience professionnelle de deux (2) ans dans le recouvrement amiable de créances clients est souhaitée.

Description

- Assurer le recouvrement à l'amiable des dossiers de crédits en retard en conciliant les impératifs de l'entreprise et la fidélisation de la clientèle ;
- Négocier les meilleures solutions pour les usagers dans une optique de régularisation de la situation du client ;
- Assainir le portefeuille de crédit en collaboration avec les agents de crédit et le directeur ;
- Faire des rapports mensuels sur la qualité du portefeuille.

Compétences techniques

- Avoir des connaissances en droit ;
- Aptitudes à travailler en équipe ;
- Faire preuve de ténacité persévérante ;
- Faire preuve d'un excellent sens de la négociation ;
- Avoir une grande capacité d'analyse et d'écoute afin de trouver une solution adaptée pour chaque client ;
- Avoir un esprit commercial.

➤ **DIRECTION MARKETING ET GESTION DE LA CLIENTELE**• **DIRECTEUR MARKETING ET GESTION DE LA CLIENTELE****Définition**

Développer et mettre en œuvre des stratégies et des programmes marketing à même de renforcer l'image de l'institution et à optimiser le rendement du produit ;

Développer des relations constantes entre les clients et l'institution, dans le but de générer un haut degré de fidélisation et de satisfaction de la clientèle ;

Faire bénéficier le public cible des produits et services de l'institution ;

Être sensible aux besoins du marché et aux développements dans le secteur de la micro finance et traduire ses savoir-faire en innovation en matière de produit, ainsi qu'en nouveaux concepts tenant compte des besoins des clients.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC +trois (3) ans en Marketing.

Expériences

La qualification devra être renforcée par une expérience d'au moins trois (3) ans à cet emploi dans une banque ou une Institution de micro finance.

Description

- Positionner l'IMF sur le marché ;
- Définir la politique de promotion ;
- Elaborer et mettre en œuvre le Plan Marketing.

Compétences techniques

- Mettre en œuvre les compétences spécifiques de plans marketing ;
- Recommander les programmes à même de renforcer l'image de l'institution ;
- Développer des mesures et des systèmes de suivi pour assurer la mise en œuvre des plans et évaluer l'efficacité des plans de marketing ;
- Développer des stratégies marketing pour renforcer le produit et le positionnement sur le marché de différents produits et services, en vue d'en améliorer et/ou soutenir la rentabilité à long terme ;
- Gérer les clients de manière calme et en évitant les conflits ;
- Analyser et identifier les avantages liés aux produits.

• **RESPONSABLE MARKETING ET CLIENTELE****Définition**

Met en œuvre les stratégies et les programmes marketing dans le but de renforcer l'image de l'Institution et d'optimiser le rendement du produit.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC +2 ans en Marketing.

Expériences

La qualification devra être renforcée par une expérience d'au moins deux (2) ans à cet emploi dans une banque ou une institution de micro finance.

Description

- Assurer la veille globale sur la situation du marché : évolution des comportements des usagers ;
- Développer l'analyse du marché ;
- Développer des stratégies marketing pour renforcer le produit et le positionnement sur le marché de différents produits et services, en vue d'en améliorer et/ou soutenir la rentabilité à long terme ;
- Mettre en œuvre le Plan Marketing ;

- Valider les supports de communication marketing et les arguments commerciaux ;
- Sensibiliser et fidéliser la clientèle ;
- Proposer de nouveaux produits pour mieux répondre aux besoins des clients ;
- Participer à la réflexion et aux orientations stratégiques en vue d'améliorer la compétitivité et la croissance de l'institution.

Compétences techniques

- Mettre en œuvre les compétences spécifiques de plans marketing ;
- Gérer les clients de manière calme et en évitant les conflits ;
- Analyser et identifier les avantages liés aux produits.

• RESPONSABLE DES ETUDES ET DU DEVELOPPEMENT

Définition

Définir toutes les stratégies et études nécessaires pour le développement du réseau.

Qualification/formation

Le titulaire du poste doit être titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit, sciences économiques ou en sciences sociale. Une formation complémentaire de niveau DESS en marketing, gestion ou planification serait souhaitable.

Expériences

Une expérience de trois (3) ans dans le poste est souhaitable.

Description

- Animer par des stratégies cohérentes les activités du réseau ;
- Concevoir et conduire toutes les études et réflexions à la création, au développement et au suivi des produits et du réseau dans son ensemble ;
- Réaliser toutes les recherches et études dans le domaine du marketing et de la communication.

Compétences techniques

- Disposer de capacité de rédaction ;
- Être capable de définir des stratégies ;

- Être capable de réaliser des études ;
- Connaître les techniques de développement des produits et du réseau.

• RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION

Définition

Définit et met en œuvre la politique de communication de l'institution.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation de niveau Bac +2/3 ou une formation en marketing communication.

Expériences

Une expérience professionnelle de trois (3) années à un poste similaire est souhaitée.

Description

- Elabore la politique de communication interne et externe de l'institution ;
- Conçoit les outils de communication ;
- Définit les nouvelles actions de communication et promeut la culture de la communication au sein de l'organisation ;
- Elabore les avis de recrutement et participe aux projets stratégiques de l'institution ;
- Il s'occupe de l'organisation d'événements comme les séminaires, ateliers, réunion et événements divers ;
- Administre le site Internet de l'institution tant sur le plan technique (création de nouvelles pages, mise à jour, etc.) que quantitatif (fiabilité, qualité des informations).

Compétences techniques

- Aisance relationnelle ;
- Réactivité et autonomie ;
- Talents rédactionnels ;
- Créativité.

➤ DIRECTION AUDIT ET INSPECTION

• DIRECTEUR DE L'AUDIT ET DE L'INSPECTION

Définition

Vérifier la régularité, la sincérité et la fiabilité des activités de l'institution par rapport aux normes internes et légales.

Qualification/formation

L'emploi est accessible par promotion interne à des cadres, pour la plupart gestionnaires, expérimentés titulaires des diplômes de haut niveau en gestion des entreprises, organisation du travail, en comptabilité, en finance, etc.

Expériences

L'accès à cet emploi exige au moins cinq (5) années de pratiques dans une entreprise ou dans un cabinet d'audit organisationnel, d'audit comptable et financier.

Description

- Effectuer des audits sous les différents aspects audit de conformité, audit d'efficacité, audit stratégique.
- Effectuer des audits comptables et financiers.

Compétences techniques

- Vérifier la régularité, la sincérité et la fiabilité des comptes.
- Appliquer des méthodes et des outils.
- Attester la régularité des comptes.
- Vérifier la clarté des documents.
- Produire des rapports.
- Faire des diagnostics.
- Faire des recommandations.

• RESPONSABLE AUDIT ET CONTROLE INTERNE**Définition**

Vérifier la régularité, la sincérité et la fiabilité des activités de l'Institution par rapport aux normes internes et légales.

Qualification/formation

L'emploi est accessible par promotion interne à des cadres, pour la plupart gestionnaires, expérimentés titulaires des diplômes de haut niveau en gestion des entreprises, organisation du travail, en comptabilité, en finance, etc.

Expériences

L'accès à cet emploi exige trois (3) années de pratiques dans une entreprise ou dans un cabinet d'audit organisationnel, d'audit comptable et financier.

Description

- Effectuer des audits sous les différents aspects audit de conformité, audit d'efficacité, audit stratégique.
- Effectuer des audits comptables et financiers.

Compétences techniques

- Vérifier la régularité, la sincérité et la fiabilité des comptes.
- Appliquer des méthodes et des outils.
- Attester la régularité des comptes.
- Vérifier la clarté des documents.
- Contrôler les crédits octroyés.
- Contrôler les états de rapprochement.
- Vérifier l'ensemble des procédures.
- Produire des rapports.
- Faire des diagnostics.
- Faire des recommandations.

• RESPONSABLE INSPECTION ET VERIFICATION**Définition**

Vérifier la régularité, la sincérité et la fiabilité des activités de l'Institution par rapport aux normes internes et légales.

Qualification/formation

L'emploi est accessible par promotion interne à des cadres, pour la plupart gestionnaires, expérimentés titulaires des diplômes de haut niveau en gestion des entreprises, organisation du travail, en comptabilité, en finance, etc.

Expériences

L'accès à cet emploi exige trois (3) années de pratiques dans une entreprise ou dans un cabinet d'audit organisationnel, d'audit comptable et financier.

Description

- Effectuer l'inspection et les vérifications relatives aux domaines comptables, financiers, administrative, logistique de l'ensemble des services de l'institution.
- Procéder à la vérification du degré de mise en œuvre des politiques et procédures dans l'institution.

Compétences techniques

- Vérifier la régularité, la sincérité et la fiabilité des comptes.
- Appliquer des méthodes et des outils.
- Attester la régularité des comptes.
- Vérifier la clarté des documents.
- Produire des rapports.
- Faire des diagnostics.
- Faire des recommandations

• ASSISTANT AUDIT / INSPECTION**Définition**

Effectuer tous les types de missions dévolues au service audit-contrôle interne.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation de niveau BAC+2 (ou équivalent) en gestion, comptabilité et informatique.

Expériences

L'accès à cet emploi exige deux (2) années de pratique dans une entreprise ou dans un cabinet d'audit organisationnel, d'audit comptable et financier.

Description

- Analyse périodique des indicateurs d'alerte ;
- Elaboration de la cartographie des risques ;
- Responsable de la fiabilité des informations fournies ;
- Autonomie d'appréciation ;
- Participation périodique à des missions d'audit.

Compétence

- Capacité à mener des missions d'audit, à rédiger et à présenter des rapports ;
- Capacité d'analyse, de synthèse, de conception et de rédaction.

• DIRECTEUR DU SYSTEME D'INFORMATION ET DE GESTION**Définition**

Assurer la mise à disposition, pour les utilisateurs, du matériel et des outils informatiques dans des conditions de qualité et de sécurité.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation de haut niveau en informatique de gestion (BAC + 4, BAC +5).

Expériences

L'emploi est accessible par promotion interne ou formation continue. Il est ouvert à des professionnels ayant au moins cinq (5) ans d'expérience en informatique. Les formations en informatique complétées par des expériences sont appréciées.

Description

- Réaliser des audits informatiques ;
- Faire fonctionner des périphériques ;
- Assurer le bon fonctionnement du réseau informatique ;
- Mettre en production des outils et des applicatifs et assurer le suivi ;
- Développer des solutions informatiques ;
- Concevoir et mettre en œuvre des configurations (matériels et logiciels).
- Réaliser des dossiers d'analyse ;
- Réaliser à partir des dossiers d'analyse les programmes d'application ;
- Fixer les normes et en contrôler l'application et l'utilisation.

Compétences techniques

- Développer et programmer ;
- Tester les programmes ;
- Rédiger les dossiers de conception ;
- Assurer la conformité des résultats avec le cahier des charges ;
- Rédiger des documents aux utilisateurs ;
- Concevoir de nouveaux systèmes de données en intégrant les besoins des utilisateurs et les contraintes de normalisation ;
- Installer, tester, assurer le paramétrage.

• RESPONSABLE DU SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION

Définition

Développer et gérer un système qui permettra de répondre aux besoins en matière d'information de l'Institution et de ses partenaires.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible à partir d'une formation de niveau BAC + 3 en informatique de gestion.

Expériences

Une expérience de trois (3) années est nécessaire.

Description

- Obtenir, installer et maintenir le logiciel pour soutenir les besoins de l'institution en termes de base de données ;
- Suivre les indicateurs financiers.

Compétences techniques

- Mettre en œuvre un système de gestion de l'information d'assistance ;
- Utiliser le système pour concevoir des rapports de gestion sur la base des spécifications fournies ;
- Développer un système destiné à établir les besoins en information de l'institution et de ses différents clients ;
- Assurer une liaison avec des spécialistes externes du SIG pour parvenir à des solutions de technologie correspondant aux besoins du SIG ;
- Définir les paramètres de conception de la base de données appropriée de l'organisation ;
- Mettre en place un système de sécurité approprié pour protéger la base de données ;
- Mettre en place des programmes de maintenance pour plusieurs équipements informatiques ;
- Suivre les évolutions technologiques liées au matériel informatique, notamment en ce qui concerne les systèmes utilisés par l'institution.

• ASSISTANT INFORMATICIEN

Définition

Apporter une assistance technique aux utilisateurs avec pour objectif d'optimiser les traitements informatiques.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation de haut niveau en informatique (BTS, DUT).

Expériences

Les pratiques professionnelles acquises dans un service informatique pendant au moins deux (2) années sont souhaitées.

Description

- Participer au développement et à la maintenance des applications informatiques ;
- Assurer la sincérité du réseau informatique.

Compétences techniques

- Réaliser les programmes ;
- Rédiger les manuels d'utilisateur ;
- Tester les programmes développés ;
- Assurer le codage ;
- Effectuer les manipulations nécessaires à la mise en application d'un programme.

➤ SECRETARIAT ET ACCUEIL

• ASSISTANT DE DIRECTION

Définition

L'assistant de direction tient un poste clef dans le fonctionnement administratif de l'institution.

L'assistant de direction accompagne, assiste, seconde complètement un dirigeant de l'institution ou un responsable de direction. Il répond à toutes les questions de son chef et l'aide à résoudre tous les problèmes.

Il doit se charger des questions qu'il peut faire en amont pour éviter à son supérieur ou ses supérieurs d'être envahis par des questions secondaires.

La prise d'initiative lui revient, à condition que son supérieur lui laisse une marge de manœuvre et d'action assez importante.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation en secrétariat de haut niveau (BTS secrétariat).

L'accès par promotion interne est possible à partir du BAC G complété par des expériences confirmées de plusieurs années dans les techniques du secrétariat.

Expériences

Une expérience de deux (2) années est nécessaire.

Description

- Être capable de réaliser les tâches les plus classiques comme les plus variées ;
- Maîtriser des outils aux tâches d'organisation et de coordination ;
- Savoir communiquer ;
- Savoir travailler dans la discrétion ;
- Maîtriser l'anglais ;
- Collecter et organiser les informations utiles ;
- Faire des rapports ;
- Assister aux réunions.

Compétences techniques

- Être capable de procéder au traitement et à l'exploitation de l'information ;
- Être capable d'organiser des rendez-vous ;
- Être capable de la gestion des affaires ;
- Être capable de procéder à l'encadrement voire à la formation d'une équipe ;
- Être capable de formuler des propositions concernant certains dossiers.

- **SECRETAIRE DE DIRECTION**

Définition

Organiser et coordonner la transmission et la rédaction des informations.

Qualification/formation

L'emploi est accessible à partir d'une formation en secrétariat de haut niveau (BTS secrétariat).

L'accès par promotion interne est possible à partir du BAC G complété par des expériences confirmées de plusieurs années dans les techniques du secrétariat.

Expériences

Une expérience de trois (3) années est nécessaire.

Description

- Accueillir, renseigner et orienter les clients ;
- Réceptionner les courriers et les appels téléphoniques ;
- Classer le courrier ;
- Faire des appels téléphoniques et les transmettre ;
- Rédiger des correspondances en suivant les consignes orales ou écrites du supérieur hiérarchique ;
- Saisir les lettres et les rapports ;
- Assurer la gestion de l'agenda du supérieur hiérarchique.

Compétences techniques

- Collecter et organiser les informations utiles ;
- Préparer l'affranchissement des courriers ;
- Faire l'enregistrement chronologique des courriers ;
- Faire des rapports ;
- Assister aux réunions.

- **AGENT D'ACCUEIL**

Définition

L'agent d'accueil est chargé d'accueillir les usagers pour leur fournir toutes les informations dont ils peuvent avoir besoin sur l'institution. C'est un métier sensible

Qualification/formation

L'accès à cet emploi ne demande pas une très grande technicité. Une instruction sanctionnée par un diplôme élémentaire ou secondaire (BFEM) est souhaitée.

Expériences

Une expérience professionnelle d'au moins un (1) an dans un poste similaire est souhaitée.

Description

- Procéder à l'accueil des usagers et visiteurs ;
- Orienter les visiteurs et les usagers ;
- Répondre aux questions et sollicitations multiples des usagers ;

- Mettre à leur disposition des informations et de la documentation.

Compétences techniques

- Aimer le contact et avoir un esprit d'ouverture ;
- Savoir travailler avec discrétion et sourire ;
- Faire montre d'une certaine courtoisie dans son propos et d'élégance dans son paraître ;
- Avoir une bonne connaissance de l'Institution ;
- Faire preuve de patience ;
- Savoir manipuler le français.

• STANDARDISTE

Définition

Par téléphone interposé, le ou la standardiste est la première personne avec laquelle on entre en relation avec une entreprise. De son accueil dépend souvent l'image que l'on retient de l'entreprise.

Le standardiste établit les communications en utilisant un standard téléphonique plus ou moins perfectionné et donc plus ou moins compliqué à maîtriser. Il accueille et identifie son correspondant. Dans le doute, il questionne la personne avec laquelle il est en conversation ou reformule la question posée, afin d'en vérifier la cohérence. Il doit donc savoir écouter et s'exprimer clairement et avec courtoisie.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi ne demande pas une très grande technicité. Une instruction sanctionnée par un diplôme élémentaire ou secondaire (BFEM) est souhaitée.

Expériences

Une expérience professionnelle d'au moins un (1) an dans un poste similaire est souhaitée.

Description

- Transmettre les communications en recherchant le numéro de poste de la personne demandée sur un fichier ou un (1) annuaire interne ;
- Mettre en attente son interlocuteur lorsque le poste est occupé ;
- Noter le message à transmettre ou réorienter son interlocuteur sur une messagerie vocale ou un secrétariat ;

- Répondre aux demandes de renseignements extérieurs ;
- Donner des informations sur l'entreprise (heures d'ouvertures, accueil du public, adresse du site Internet...) ;
- Mettre régulièrement à jour l'annuaire téléphonique de l'entreprise. En cas d'anomalies ou de pannes, faire appel aux services techniques spécialisés.

Compétences techniques

- Faire patienter ou gérer la saturation des postes ;
- Être capable de travailler seul à son poste ;
- Être capable de travailler dans un local fermé spécialement équipé ou parfois dans un lieu ouvert au public ;
- Être très attentif et courtois.

➤ TRANSPORT, LOGISTIQUE ET ENTRETIEN

• CHAUFFEUR

Définition

Conduire un véhicule léger de transport de personnes ;

Accomplir diverses opérations annexes.

Qualification/formation

L'accès à cet emploi est possible pour les titulaires de permis de conduire de catégorie B. Un certain niveau de culture générale est requis, et ce surtout pour les chauffeurs de direction.

Expériences

Une expérience d'une (1) année de conduite est requise.

Description

- Transporter le personnel ;
- Assurer l'entretien courant du véhicule ;
- Distribuer des courriers.

Compétences techniques

- Maîtriser la conduite ;
- Conduire rationnellement le véhicule (économie d'énergie) ;
- Adapter la conduite aux circonstances et tenir compte des personnes transportées ;

- Effectuer un diagnostic technique en cas de panne ;
- Assurer les dépannages de première urgence ;
- Respecter les règles de sécurité routière.

• AGENT D'ENTRETIEN

Définition

Assurer la propreté de l'institution.

Qualification/formation

L'emploi est généralement accessible sans formation préalable.

Expériences

Une expérience d'un (1) mois dans l'entretien est souhaitable.

Description

- Nettoyer les abords des bâtiments et locaux ;
- Exterminer les parasites ;
- Procéder aux nettoyages des surfaces polies (vitres, glaces) ;
- Nettoyer les bureaux ;
- Nettoyer les espaces publics (paliers, hall, escaliers) ;
- Mettre en place les objets déplacés ;
- Assurer la portée des poubelles.

Compétences techniques

- Actionner du matériel ;
- Appliquer des produits de nettoyage ;
- Entretenir avec soins ;
- Agir avec attention.

• GARDIEN

Définition

Assure la sécurité des lieux et du matériel.

Qualification/formation

Avoir effectué le service militaire et titulaire d'un certificat de bonne conduite.

Expériences

Avoir une expérience professionnelle de deux (2) ans dans un poste de gardiennage.

Description

- Assure la garde du lieu défini par son supérieur ;
- Veille sur la sécurité des personnes et des biens se trouvant dans son secteur de compétence ;
- Peut avoir à effectuer des rondes périodiques ;
- Rend compte à son supérieur de toutes situations anormales ;
- Effectue les tâches connexes qui peuvent être demandées.

Compétences techniques

- Avoir de bonnes aptitudes physiques ;
- **Avoir** de bonnes aptitudes en maniement des armes ;
- Connaissance des arts martiaux est souhaitable.

• VAGUEMESTRE

Définition

Est chargé d'effectuer les courses et autres tâches connexes.

Qualification/formation

Doit être titulaire d'un Certificat de Fin d'Etudes Elémentaires (CFEE) ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

Expériences

Une expérience professionnelle d'au moins un (1) an dans le poste de Vaguemestre est souhaitable.

Description

- Assure l'acheminement du courrier de l'établissement ;
- S'occupe du retrait du courrier postal ;
- Fait les commissions et les courses de la Direction ;
- Effectue les tâches connexes qui peuvent lui être confiées.

Compétences techniques

- Etre ouvert et très accommodant.
- Faire preuve de discrétion et de diligence dans l'exécution des tâches.

ANNEXE III : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Dénomination	Emplois	Catégorie	Salaire de base
Classe I Personnel de soutien	Gardien Agent de propreté (d'entretien)	Catégorie 1	57 859
	Vaguemestre Réceptionniste Agent d'accueil	Catégorie 2	61 063
Classe II Agents professionnels qualifiés	Chauffeur Agent administratif Animateur	Catégorie 1	61 458
Classe III Agents de Maîtrise	Caissier Secrétaire	Catégorie 1	80 776
	Archiviste Agent de crédit Agent de recouvrement Agent marketing Agent informatique Caissier principal Gestionnaire de point de service	Catégorie 2	90 418
	Assistant comptable Assistant logistique Assistant moyens généraux Assistant de direction Agent de crédit superviseur Gérant	Catégorie 3	97 576
Classe IV Agents de Maîtrise supérieur	Assistant audit Assistant inspection Assistant formation Assistant juridique	Catégorie 1	99 918
	Comptable	Catégorie 2	106 458
Classe V Cadres Supérieurs	Chef d'agence Directeur d'institution de base Superviseur de risques Archiviste documentaliste Contrôleur interne Auditeur interne Cadre informaticien Inspecteur vérificateur Chargé de formation Chargé de communication Chargé d'étude et développement Conseillers	Catégorie 1	109 491
	Chefs de services	Catégorie 2	115 558
Classe VI Cadres Supérieur de Direction	Directeur régional	Catégorie 1	122 993
	Directeur central	Catégorie 2	137 012
Classe VII Cadres Dirigeants	Secrétaire général	Catégorie 1	151 798
	Directeur général adjoint	Catégorie 2	170 172
	Directeur général	Catégorie 3	181 083

ANNEXES : Barèmes des salaires

Rapport de décret fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

**Ministère du Travail, du Dialogue social,
des Organisations professionnelles et
des Relations avec les Institutions**

Le Ministre

**Projet de décret fixant les salaires minima
interprofessionnel et agricole garantis**

RAPPORT DE PRESENTATION

La dernière augmentation du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du Salaire minimum agricole garanti (SMAG) remonte à février 1996, soit à plus de vingt-deux ans.

En avril 2015, les partenaires sociaux ont convenu, dans le cadre du protocole issu des négociations sur les cahiers de doléances de 2013, du principe de la revalorisation des salaires minima interprofessionnels et agricole (SMIG et SMAG). A cet effet, une commission mixte a été créée en février 2016, en vue de mener les concertations nécessaires.

Les partenaires sociaux se sont finalement accordés, en avril 2018, sur les taux horaires desdits salaires minima. C'est ainsi qu'une revalorisation progressive, entre juin 2018 et décembre 2019, a été retenue pour le SMIG tandis qu'un relèvement unique a été convenu pour le SMAG.

Il importe de rappeler que le SMIG, outre son caractère protecteur, permet aussi de déterminer les montants de quelques primes allouées aux travailleurs dans certaines conditions.

En matière de sécurité sociale, le SMIG sert d'assiette de calcul des cotisations pour les personnes qui ne sont pas rémunérées ou qui ne perçoivent pas une rémunération normale. Il sert également de référence dans le calcul de la rente due à la victime atteinte d'une incapacité permanente ou, le cas échéant, à ses ayants droit.

Les salaires minima permettent également de calculer les valeurs maximales de remboursement de certaines retenues opérées par l'employeur en contrepartie de la fourniture de logement ou de ration alimentaire journalière au salarié.
Telle est l'économie du présent projet de décret.

**Le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations
professionnelles et des Relations avec les Institutions**



Décret n° 2019-103 du 16 janvier 2019 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

Décret n° 2019-103

fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- VU la Constitution ;
- VU la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail notamment en son article L.109, modifiée ;
- VU le décret n° 2017-1531 du 06 septembre 2017 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU le décret n° 2017-1533 du 07 septembre 2017 fixant la composition du Gouvernement ;
- VU le décret n° 2017-1546 du 08 septembre 2017 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères, modifié par le décret n° 2018-683 du 27 mars 2018 ;
- VU le décret n° 2017-1587 du 13 septembre 2017 relatif aux attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions ;
- VU le protocole d'accord en date du 30 avril 2018 conclu entre les organisations patronales et les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ;
- VU l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 11 mai 2018 ;
- SUR le rapport du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions,

DECRETE :

Article premier. - Le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) des travailleurs relevant des professions soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de travail de quarante heures est fixé ainsi qu'il suit :

- 302,890 francs CFA à compter du 1^{er} juin 2018 ;
- 317,313 francs CFA à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- 333,808 francs CFA à compter du 1^{er} décembre 2019.

Article 2.- Le salaire minimum garanti des travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilées est fixé au taux forfaitaire horaire de 213,392 francs CFA à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 3.- Entrent dans le décompte du salaire minimum garanti, les avantages en nature ayant le caractère de complément de salaire ; mais en sont exclues les sommes versées à titre de majoration pour heures supplémentaires ou de remboursement de frais.

Article 4.- Lorsque la fourniture de la ration journalière de vivres est assurée au travailleur, en application des dispositions de l'article L. 107 du Code du Travail, par les soins de l'employeur, celui-ci pourra retenir sur sa paie, à titre de remboursement du coût de cette nourriture. :

- pour la ration journalière, une somme, pour la journée de travail, équivalant au maximum à deux fois le taux horaire minimum agricole garanti ;
- pour un seul repas, une somme, par journée de travail, équivalant au maximum à une fois le taux horaire minimum agricole garanti.

Article 5.- Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret et notamment le décret n° 96-154 du 19 février 1996.

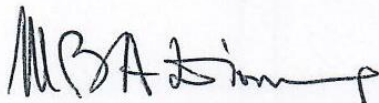
Article 6.- Les dispositions du présent décret prennent effet à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 7.- Le Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan et le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

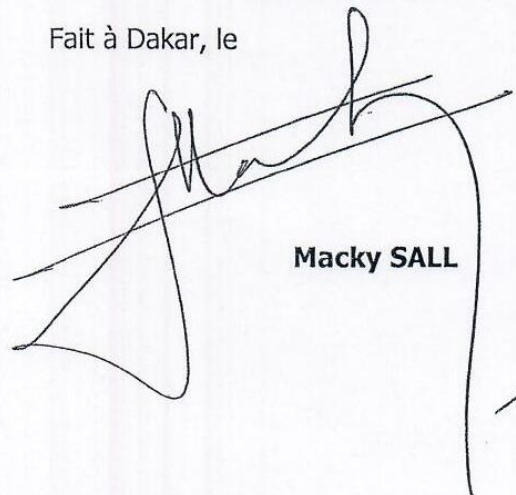
16 janvier 2019

Fait à Dakar, le

Par le Président de la République
Le Premier Ministre



Mahammed Boun Abdallah DIONNE



Macky SALL

Décision portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

N°...../MTDSRI/DGTSS/DRTOP/DNRP

MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL
ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS

Dakar, le 23 JUIN 2023

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL
ET DE LA SECURITE SOCIALE

**ANALYSE : Décision portant revalorisation des
salaires catégoriels et de la prime de transport**

LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

VU la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée ;

VU l'arrêté n°004695 du 17 février 2023 créant et fixant la composition de la commission mixte paritaire chargée de mener les négociations pour la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des salaires catégoriels et de la prime de transport ;

VU la plateforme revendicative de la Coalition des Confédérations syndicales des Travailleuses et Travailleurs du Sénégal (CCSS) ;

VU le Procès-verbal de conciliation du 31 mai 2023 entre les organisations d'employeurs (CNP, CNES) et la CCSS ;

VU les conclusions de la Commission mixte paritaire en ses réunions du 10 mars, du 14 avril, du 19 avril et du 22 juin 2023,

DECIDE

Article premier.- Les salaires catégoriels dans les différentes branches professionnelles du secteur privé sont revalorisés ainsi qu'il suit :

- **10%** de la première (1^{ère}) à la quatrième (4^{ème}) catégorie ;
- **8%** de la cinquième (5^{ème}) catégorie à la catégorie **AM2** et assimilées ;
- **5%** de la catégorie **AM3** et assimilées aux catégories **supérieures**.

Les taux ci-dessus indiqués constituent des minima et ne font pas obstacle aux négociations d'accords sectoriels ou d'entreprises plus favorables.

Article 2.- La prime de transport est fixée à **26 000 F CFA** par mois.

Elle est calculée sur la base moyenne des prix du transport public urbain et interurbain estimée à 625 F CFA, multipliée par le nombre de voyages mensuels fixé à 52 et prise en charge à hauteur de 80% par l'employeur.

Décision portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport

Article 3.- Les nouveaux barèmes des salaires catégoriels et la prime de transport ainsi revalorisés prennent effet à compter du **1^{er} juillet 2023**.

ONT SIGNE**Pour les organisations d'employeurs
(CNP, CNES)**

1. M. Meissa FALL (CNP)

Po - Gump

2. M. Louis LAMOTTE (CNP)

[Signature]

3. M. Fassar NDOUR (CNP)

[Signature]

4. Mme Mame Khar BASSE (CNP)

5. M. Moctar HANN (CNES)

6. M. Gora THIAO (CNES)

[Signature]

7. Mme Astou T. SAMBA (CNES)

8. M. Pierre Ayé NDIONE (CNES)

**Pour les Centrales syndicales de
travailleurs**

1. M. Mouhamadou L. FALL (CNTS)

[Signature]

2. M. Ndiouga WADE (CNTS)

3. M. Pape Birama DIALLO (UNSAS)

4. Mme Yvette KEITA DIOP (UNSAS)

[Signature]

5. M. Ibrahima GUEYE (CSA)

Po A

6. M. Alioune DIENG (CSA)

[Signature]

7. M. Abdourahmane GUEYE (CNTS/FC)

8. M. Adama FAYE (CNTS/FC)

*[Signature]***Le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale**

NOUVEAUX BARÈMES DES SALAIRES

République du Sénégal

Un Peuple — Un But — Une Foi

Ministère du Travail, du Dialogue social
et des Relations avec les Institutions



NOUVEAUX BAREMES DES SALAIRES
CATEGORIELS DANS LE SECTEUR PRIVE
A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2023

M. G. B. / 29/7

Nouveaux barèmes des salaires

La Commission mixte paritaire s'est réunie ce 22 juin 2023 en vue d'élaborer les nouveaux barèmes des salaires catégoriels applicables à compter du 1^{er} juillet 2023, à la suite de sa décision portant revalorisation des salaires catégoriels dans les différentes branches d'activité du secteur privé ainsi qu'il suit :

- 10% de la première (1ère) à la quatrième (4ème) catégorie ;
- 8% de la cinquième (5ème) catégorie à la catégorie AM2 et assimilées ;
- 5% de la catégorie AM3 et assimilées aux catégories supérieures.

La Commission a aussi procédé à la correction de certains écarts et incohérences relevés dans les barèmes suite à l'application des taux correspondants au niveau de certains secteurs ou branches d'activité.



Industries des Corps Gras

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DES CORPS GRAS - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. OUVRIERS				
Catégories	2020	2023		
	Salaires horaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} M.O	370,859	10%	407,945	70709
2 ^{ème} M.S	379,853	10%	417,838	72424
3 ^{ème} O.S.1	398,143	10%	437,957	75911
4 ^{ème} O.S.2	420,363	10%	462,399	80148
5 ^{ème} O.P.1	428,233	8%	462,492	80164
6 ^{ème} O.P.2	461,791	8%	498,734	86446
7 ^{ème} O.P.3	491,078	8%	530,364	91928

II. EMPLOYES				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	64261	10%	407,818	70687
2 ^{ème}	67268	10%	426,901	73995
3 ^{ème}	70426	10%	446,943	77469
4 ^{ème}	76685	10%	486,664	84354
5 ^{ème}	81940	8%	510,559	88495
6 ^{ème}	86418	8%	538,461	93331
7 ^{ème}	95681	8%	596,178	103335

III. AGENTS DE MAÎTRISE – TECHNICIENS ET ASSIMILÉS				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
Agents de maîtrise ordinaire	98981	8%	616,7396	106899
Agents de maîtrise 1 ^{er} Échelon	102311	8%	637,4885	110496
Agents de maîtrise 2 ^{ème} Échelon	105581	8%	657,8635	114027
Agents de maîtrise 3 ^{ème} Échelon	119305	5%	722,7269	125270
Agents de maîtrise 4 ^{ème} Échelon	131999	5%	799,625	138599
Agents de maîtrise 5 ^{ème} Échelon	133096	5%	806,270	139751

POUR LES EMPLOYEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim CISSE

Industries Textiles

Industries Textiles

**NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES TEXTILES -
A PARTIR DE JUILLET 2023**

I. OUVRIERS				
Catégories	2020	2023		
	Taux horaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} A	370,859	10%	407,945	70709
1 ^{ère} B	372,606	10%	409,867	71042
2 ^{ème}	376,595	10%	414,255	71803
3 ^{ème}	384,060	10%	422,466	73226
4 ^{ème}	416,554	10%	458,209	79421
5 ^{ème}	419,530	8%	463,976	80421(ajusté)
6 ^{ème}	461,756	8%	498,696	86439

II. EMPLOYES				
Catégories	2020	ANNEE 2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	64262	10%	407,824	70688
2 ^{ème}	67261	10%	426,857	73987
3 ^{ème}	70426	10%	446,943	77469
4 ^{ème}	76668	10%	486,556	84335
5 ^{ème}	81957	8%	510,665	88514
6 ^{ème}	86419	8%	538,467	93333
7 ^{ème}	95694	8%	596,259	103350

III.AGENTS DE MAITRISE – TECHNICIENS ET ASSIMILES									
AGENTS DE MAITRISE					EMPLOYES SUPERIEURS				
Catégories	2020	2023			Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33		Salaires pour 173,33H	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33
Chef d'équipe	99611	8%	620,665	107580					
Contremaître 1 ^{er} échelon	103528	8%	645,071	111810	1 ^{ère}	104288	8%	649,807	112631
Contremaître 2 ^{er} échelon	107445	5%	650,881	112817					
Chef d'atelier d'entretien	111362	5%	674,610	116930	2 ^{ème}	112882	5%	683,818	118526
					3 ^{ème}	121476	5%	735,878	127550
Contremaître chef	127240	5%	770,796	133602					

Industries Textiles

IV. CADRES – INGENIEURS – ET ASSIMILES				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
P1A	131198	5%	794,772	137758
P1B	135156	5%	818,749	141914
P2A	139114	5%	842,726	146070
P2B	143073	5%	866,709	150227
P3	217344	5%	1316,628	228211

POUR LES EMPLOYEURS

 Louis LAMOTTE
 Guy Fournier
 Nidoum
 Gora Hiss


POUR LES TRAVAILLEURS

Aline HENG C&C
 Ripe Birama Diello UNST
 Iamir Fallout
 Nyette Keita Diop UNST
 Msiouga Wade UNST
 Adama FAYE UNST/FC


LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE



Karim CISSE

Transport Publics Routiers

Transports Publics Routiers

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS PUBLICS
ROUTIERS - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. PERSONNEL ROULANT				
CATEGORIES	2020	2023		
	Salaires horaires	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
Manœuvre véhicule	407,063	10%	447,769	77612
A1	437,824	10%	481,606	83477
A2	438,650	10%	482,515	83634
B1	446,022	10%	490,624	85040
B2	446,389	10%	491,028	85110
C1	446,648	10%	491,313	85159
C2	448,653	10%	493,518	85542
D1	465,099	10%	511,609	88677
D2	480,018	10%	528,020	91522

II. OUVRIERS				
CATEGORIES	2020	2023		
	Salaires horaires	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
1 ^{ère}	370,859	10%	407,945	70709
2 ^{ème}	380,559	10%	418,615	72559
3 ^{ème}	398,092	10%	437,901	75901
4 ^{ème}	420,341	10%	462,375	80143
5 ^{ème}	428,080	8%	468,141	81143(ajusté)
6 ^{ème}	460,669	8%	497,523	86236
7 ^{ème}	491,078	8%	530,364	91928

III. EMPLOYES				
CATEGORIES	2020	2023		
	Salaire sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
1 ^{ère}	64260	10%	407,812	70686
2 ^{ème}	65160	10%	413,523	71676
3 ^{ème}	70425	10%	446,936	77468
4 ^{ème}	76668	10%	486,556	84335
5 ^{ème}	81955	8%	510,653	88511
6 ^{ème}	86416	8%	538,449	93329
7 ^{ème}	95694	8%	596,259	103350

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'L' and several other marks.

Transport Publics Routiers

IV. AGENTS DE MAITRISE-TECHNICIENS ET ASSIMILES				
CATEGORIES	2020	2023		
	Salaire sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
M1	96679	8%	602,396	104413
M2	97664	8%	608,534	105477
M3	119554	5%	724,235	125532
M4	131917	5%	799,128	138513
M5	133096	5%	806,270	139751

POUR LES EMPLOYEURS

Groupement Farsden
LOUIS CANOTTE
Soua THIAO

POUR LES TRAVAILLEURS

Alimou DIENG CSA
Pepe Binama Diello UASRP
Carine Fils CUTS
Yvette Keita Diglé UASRP
Kébiouga Wade CUTS

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE



Industries extractives et Prospection minière

**NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES
CHIMIQUES, EXTRACTIVES ET DE LA PROSPECTION MINIERE - A PARTIR DE
JUILLET 2023**

I. OUVRIERS				
Catégories	2020	2023		
	Taux horaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} M.O	370,859	10%	407,945	70709
2 ^{ème} M.S	379,903	10%	417,893	72433
3 ^{ème} O.S.1	398,686	10%	438,555	76015
4 ^{ème} O.S.2	418,913	10%	460,804	79871
5 ^{ème} O.P.1	425,06	8%	466,572	80871 (ajusté)
6 ^{ème} O.P.2	464,967	8%	502,164	87040
7 ^{ème} O.P.3	513,105	8%	554,153	96051

II. EMPLOYES				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	64262	10%	407,824	70688
2 ^{ème}	66995	10%	425,169	73695
3 ^{ème}	70323	10%	446,289	77355
4 ^{ème}	76498	10%	485,477	84148
5 ^{ème}	81246	8%	506,235	87746
6 ^{ème}	85864	8%	535,009	92733
7 ^{ème}	95939	8%	597,785	103614

III. AGENTS DE MAITRISE – TECHNICIENS ET ASSIMILES				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
A.M.1	101610	8%	633,121	109739
A.M.2	107281	8%	668,456	115863
A.M.3	119348	5%	722,987	125315
A.M.4	130845	5%	792,634	137387
A.M.5	133095	5%	806,264	139750

POUR LES EMPLOYEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim CISSE

Industries Polygraphiques

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES
POLYGRAPHIQUES - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. OUVRIERS				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires horaires		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} M.O	370,859	10%	407,945	70709
2 ^{ème} M.S	387,921	10%	426,713	73962
3 ^{ème} O.S.1	392,792	10%	432,071	74891
4 ^{ème} O.S.2	442,108	10%	486,319	84294
5 ^{ème} O.P.1	449,396	8%	492,090	85294(ajusté)
6 ^{ème} O.P.2	462,715	8%	499,732	86619
H.C.A O.P.3	501,541	8%	541,664	93887
H.C.B.E	537,471	8%	580,469	100613
H.C.E	613,391	8%	662,462	114825

II. EMPLOYES				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	64261	10%	407,818	70687
2 ^{ème}	67273	10%	426,933	74000
3 ^{ème}	70426	10%	446,943	77469
4 ^{ème}	76667	10%	486,550	84334
5 ^{ème}	81956	8%	510,659	88512
6 ^{ème}	86418	8%	538,461	93331
7 ^{ème}	95692	8%	596,246	103347

III. AGENTS DE MAITRISE – TECHNICIENS ET ASSIMILES				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
C.M.1	98648	8%	614,66474	106540
C.M.2	101604	8%	633,08325	109732
C.M.3	104561	5%	633,41055	109789
C.M.4	119337	5%	722,92073	125304
C.A.1	132013	5%	799,710	138614
C.A.2	133141	5%	806,543	139798

POUR LES EMPLOYEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Karim CISSE

Industries de la Confection

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE LA CONFECTION - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. OUVRIERS				
CATEGORIES	2020	2023		
	SALAIRES HORAIRES	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} M.O.....	370,859	10%	407,945	70709
2 ^{ème} M.S.....	379,861	10%	417,847	72425
3 ^{ème} O.S.1.....	398,022	10%	437,824	75888
4 ^{ème} O.S.2.....	420,423	10%	462,465	80159
5 ^{ème} O.P.1.....	427,952	8%	468,234	81159(ajusté)
6 ^{ème} O.P.2.....	461,784	8%	498,727	86444
7 ^{ème} O.P.3.....	491,078	8%	530,364	91928

II. EMPLOYES				
CATEGORIES	2020	2023		
	SALAIRES POUR 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	64260	10%	407,812	70686
2 ^{ème}	67262	10%	426,863	73988
3 ^{ème}	70426	10%	446,943	77469
4 ^{ème}	76665	10%	486,537	84332
5 ^{ème}	81955	8%	510,653	88511
6 ^{ème}	86416	8%	538,449	93329
7 ^{ème}	95693	8%	596,252	103348

III. AGENTS DE MAITRISE — TECHNICIENS ET ASSIMILES				
CATEGORIES	2020	2023		
	SALAIRES POUR 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
M.O	98990	8%	616,796	106909
M.1	102286	8%	637,333	110469
M.2	105583	8%	657,876	114030
M.3	119336	5%	722,915	125303
M.4	132011	5%	799,697	138612
M.5	133094	5%	806,258	139749

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'S' and 'M', and several smaller initials and marks.

Industries de la Confection

IV. CADRES				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
P1.A	134054	5%	812,0735	140757
P1.B	135014	5%	817,889	141765
P2.A	135974	5%	823,7045	142773
P2.B	136934	5%	829,52	143781
P3.A	145584	5%	881,920	152863
P3.B	205801	5%	1246,703	216091

POUR LES EMPLOYEURS

Carles LAMOTTE
pour
selon mandat

Gorgé Hino

POUR LES TRAVAILLEURS

Alimou DIENG CSA

Pape Birama Ousmane

Omara Fall CMT

Yvette Keita Diop UNBPS

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Msiouga Wade

Adama FAYE

Secteur des Transports aériens

Secteur des Transports aériens

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS AERIENS - A PARTIR DE JUILLET 2023

SALAIRES CATEGORIELS 2020											
Taux	Catégories	Echelle 1	Echelle 2	Echelle 3	Echelle 4	Echelle 5	Echelle 6	Echelle 7	Echelle 8	Echelle 9	Echelle 10
8%	EI	62503,8768	64263,9744	66024,072	67784,1696	69544,2672	71304,3648	73064,4624	74824,56		
8%	EII	65698,6464	67458,744	69218,8416	70978,9392	72739,0368	74499,1344	76259,232	78019,3296		
8%	EIII	70449,3936	73024,8048	75600,216	78175,6272	80751,0384	83326,4496	85901,8608	88477,272		
5%	EIV	75456,507	77937,195	80417,883	82898,571	85379,259	87859,947	90340,635	92821,323	95302,011	97782,699
5%	EV	88931,766	91412,454	93893,142	96373,83	98854,518	101335,206	103815,894	106296,582	108777,27	111257,958
5%	DI	95272,5375	98327,565	101382,593	104437,62	107492,648	110547,675	113602,703	116657,73	119712,758	122767,785
5%	DII	109940,198	112995,225	116050,253	119105,28	122160,308	125215,335	128270,363	131325,39	134380,418	137435,445
5%	CI	130344,165	133415,73	136487,295	139558,86	142630,425	145701,99	148773,555	151845,12	154916,685	157988,25
5%	CII	146124,248	149195,813	152267,378	155338,943	158410,508	161482,073	164553,638	167625,203	170696,768	173768,333
5%	BI	160746,768	165227,244	169707,72	174188,196	178668,672	183149,148	187629,624	192110,1	196590,576	201071,052
5%	BII	192312,12	196792,596	201273,072	205753,548	210234,024	214714,5	219194,976	223675,452	228155,928	232636,404
5%	BIII	229471,788	233952,264	238432,74	242913,216	247393,692	251874,168	256354,644	260835,12	265315,596	269796,072
5%	AI	240256,38	249055,716	257855,052	266654,388	275453,724	284253,06	293052,396	301851,732	310651,068	319450,404
5%	AII	304340,4	313139,736	321939,072	330738,408	339537,744	348337,08	357136,416	365935,752	374735,088	383534,424

SALAIRES CATEGORIELS A PARTIR DE 2023

Taux	Catégories	Echelle 1	Echelle 2	Echelle 3	Echelle 4	Echelle 5	Echelle 6	Echelle 7	Echelle 8	Echelle 9	Echelle 10
10%	EI	68754	70690	72626	74563	76499	78435	80371	82307	—	—
10%	EII	72269	74205	76141	78077	80013	81949	83885	85821	—	—
10%	EIII	77494	80327	83160	85993	88826	91659	94492	97325	—	—

Handwritten signatures and initials in blue ink.

10%	EIV	83002	85731	88460	91188	93917	96646	99375	102103	104832	107561
8%	EV	96046	98725	101405	104084	106763	109442	112121	114800	117479	120159
8%	DI	102894	106194	109493	112793	116092	119391	122691	125990	129290	132589
8%	DII	118735	122035	125334	128634	131933	135233	138532	141831	145131	148430
8%	CI	140772	144089	147406	150724	154041	157358	160675	163993	167310	170627
8%	CII	157814	161131	164449	167766	171083	174401	177718	181035	184353	187670
5%	BI	168784	173489	178193	182898	187602	192307	197011	201716	206420	211125
5%	BII	201928	206632	211337	216041	220746	225450	230155	234859	239564	244268
5%	BIII	240945	245650	250354	255059	259763	264468	269172	273877	278581	283286
5%	AI	252269	261509	270748	279987	289226	298466	307705	316944	326184	335423
5%	AII	319557	328797	338036	347275	356515	365754	374993	384233	393472	402711

POUR LES EMPLOYEURS

EMPLOYEES
I am not
happy

Louis
 Carter
 Long
 Fung
 Carter

POUR LES TRAVAILLEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

Afin de mieux cerner
les problèmes sociaux en ce
domaine tout d'abord
il me semble très important
d'établir une base
Méthode Wade CUTS

E SOCIALE

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim Cisse

Systèmes financiers décentralisés

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES SYSTEMES FINANCIERS DECENTRALISES - A PARTIR DE JUILLET 2023

CLASSES	CATEGORIES	2020	2023		
		SALAIRES POUR 173,33 H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
Classe I Personnel de soutien	1ère	62487,72	10%	396,564	68736
	2ème	65948,04	10%	418,524	72543
Classe II Agents professionnels de soutien	1ère	66374,64	10%	421,232	73012
Classe III Agents de maîtrise	1	84814,80	8%	528,472	91600
	2	94938,90	8%	591,554	102534
	3	102454,80	5%	620,652	107578
Classe IV Agents de maîtrise supérieurs	1	104913,90	5%	635,548	110160
	2	111780,90	5%	677,147	117370
Classe V Cadres supérieurs	1	114965,55	5%	696,439	120714
	2	121335,90	5%	735,030	127403
Classe VI Cadres supérieurs de direction	1	129142,65	5%	782,321	135600
	2	143862,60	5%	871,492	151056
Classe VII Cadres supérieurs dirigeants	1	159387,90	5%	965,541	167357
	2	178680,60	5%	1082,413	187615
	3	190137,15	5%	1151,815	199644

POUR LES EMPLOYEURS

Handwritten signatures and stamps for employers, including "Louis ADJOTE" and "Fakhar MAMOUR".

POUR LES TRAVAILLEURS

Handwritten signatures and stamps for workers, including "Alimou DIENG CSA", "Lamine Fall", "Moussa Diarra", "Moussa Keita", and "Moussa Traoré".

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim CISSE

COMITE TECHNIQUE DE RELECTURE DE LA D.G.T.S.S

Directeur technique : Monsieur Karim CISSE, Directeur général du Travail et de la Sécurité Sociale

Président du Comité : Mme Ramatoulaye NIANG, Directrice des Relations de Travail et des Organisations Professionnelles (DRTOP)

Coordonnateur : M. Alioune FALL, Chef de la Division des Négociations et des Relations Professionnelles

Membres du comité

Pour la Direction générale du Travail et de la Sécurité Sociale (DGTSS)	• M. Babacar MBODJ ; • M. Mouhamadou SOW ; • M. Papa Assane NDIAYE ; • M. Moustapha CAMARA ; • Mme Khadidiatou KA.
Pour la Direction des Relations de Travail et des Organisation Professionnelles (DRTOP)	• M. Assane NDIAYE ; • Mme Mame Coumba THIAW ; • Mme Aminata Kane THIOYE ; • M. Amadou NIANG ; • M. Mor BEYE.
Pour la Direction de la Protection sociale (DPS)	• Mme Safiétou BADIANE ; • Mme Salamata SY.
Pour la Direction des Statistiques du Travail (DST)	• M. Malang SAGNA.
Pour la Direction de la Sécurité et Santé au Travail (DSST)	• M. Ndéné NDAO.
Pour l'Inspection régionale du Travail et de la Sécurité Sociale (IRTSS) de Dakar	• Mme Fatou Moussé DIOP ; • M. Mamadou NDAO ; • M. Babacar FALL • M. Mohamed Nazi KOUNTA.
Pour l'Inspection départementale du Travail et de la Sécurité sociale (IDTSS) de Rufisque	• M. Babacar BA • M. Ibrahima MBOW
Pour l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale (ITSS) de la Zone Franche Industrielle (ZFI)	• M. Ousmane TALL.
Pour la GIZ, chargé du dossier	• M. Ibra NDOYE, Conseiller technique



coopération
allemande

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Mise en œuvre par

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**Friedrich
Ebert** 
Stiftung

