



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 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 « 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 EXTRACTIVES 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 EXTRACTIVES 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 où 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^{eme} 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 EXTRACTIVES 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 indemnités(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 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 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 EXTRACTIVES 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 travailleur2 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 directe2 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 EXTRACTIVES 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 courant ;
- 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, pelleteuse, 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 débiter 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 EXTRACTIVES 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 EXTRACTIVES 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, photocopies, 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 paillasses ;
- 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, électro statisme ;
- 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 EXTRACTIVES 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 touriste
- 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 EXTRACTIVES 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 EXTRACTIVES 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**

outre 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 EXTRACTIVES 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 computeur d'exécution 2^e échelon capable, en outre de coordonner et de corriger le travail de plusieurs computeurs 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-projecteur 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.