



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL  
Un Peuple - Un But - Une Foi



# **Convention collective fédérale de l'Industrie des Corps Gras de l'Afrique Occidentale Française (4 juillet 1958)**



**CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DE  
L'INDUSTRIE DES CORPS GRAS DE L'AFRIQUE  
OCCIDENTALE FRANCAISE**

Entre les organisations syndicales ci-après :

d'une part :

- Les Syndicats des fabricants d'huile de l'Afrique Occidentale Française affiliés à «l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française» (UNISYNDI) ;

d'autre part :

- Les syndicats d'ouvriers et d'employés de l'Industrie des Corps gras, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire» (UGTAN), Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail» (CGT) et «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» (CGTA) ;
- Les syndicats d'ouvriers et d'employés de l'Industrie des Corps gras affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croissants (CATC) ;
- Les syndicats d'ouvriers et d'employés des Industries des Corps gras affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Syndicats Libre-Force Ouvrière» (CASLF-FO) ;
- Le syndicat des Cadres, Agents de Maitrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française (SCAMTA) ;
- Le syndicat de cadre affilié à la «Confédération Générale des Cadres» (CGC).

Il a été convenu ce qui suit :

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES**

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

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française, relèvent de la branche professionnelle «Industries des corps gras».

Sont notamment comprises dans ces activités :

- la fabrication des corps gras d'origine végétale (huileries) ;
- la fabrication des corps gras d'origine animale ;
- la fabrication du savon.

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

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

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Agents de maîtrise et assimilés ;
- Ingénieurs, cadres et assimilés.

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

**Article 2 : Prise d'effet de la Convention**

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

**Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures**

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes<sup>30</sup> 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.

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.

<sup>30</sup> Sont notamment abrogées, en ce qui concerne les établissements régis par la présente Convention, les conventions collectives ci-après énumérées :

- la Convention collective du 26 décembre 1945, fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'UNISYNDI ;
- les conventions collectives territoriales réglant les conditions d'emploi des employés (Sénégal et Dahomey : 1er septembre 1938 ; Guinée : 2 avril 1946 ; Côte d'Ivoire : 24 juin 1948 ; Haute Volta : 26 juin 1949 ; Soudan : 23 juillet 1954 ; Niger : 21 janvier 1949 et 18 octobre 1949) ;
- Les Conventions collectives régionales et territoriales réglant les conditions d'emploi des ouvriers (Sénégal : 12 décembre 1946 ; Côte d'Ivoire : 19 septembre 1947 ; Guinée : 30 décembre 1947 ; Haute Volta : 30 juin 1948 ; Soudan : 20 mars 1950 ; Niger : 9 mars 1951 ; Dahomey : 11 janvier 1952).

**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 compétente<sup>31</sup>.

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

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

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 salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus, relatives au préavis.

**Article 6 : Adhésions ultérieures**

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

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, 4e paragraphe du Code du Travail, est reconnu sur le plan fédéral à l'organisation adhérent après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations

<sup>31</sup> Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française

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

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

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des «industries des corps gras» au sens de l'article 73, 4<sup>e</sup> 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 pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou 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.

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

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

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

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

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

### **Article 8 : Absences pour activités syndicales**

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

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

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

Chaque fois que 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.

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 (Commissions consultatives fédérales ou territoriales du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité fédéraux et territoriaux) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après réception.

#### **Article 9 : Panneaux d'affichage**

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

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

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

### **TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT**

#### **Article 10 : Embauchage et réembauchage**

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

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

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

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

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

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 courir à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

#### **Article 11 : Période d'essai**

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

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

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

#### **Article 12 : Engagement définitif**

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

du Haut-Commissaire de l'Afrique occidentale française.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement, à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels sur un écrit, qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions proposées.

### **Article 13 : Modification des clauses du contrat de travail**

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

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

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

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant 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 à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

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

### **Article 15 : Changement d'emploi - mutation provisoire dans une catégorie inférieure**

En cas de nécessité de service ou pour éviter 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'excèdera 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, sauf dans les cas de maladie, accident, survenant au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé :

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

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

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

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe :

- après un (1) mois pour les ouvriers et employés ;

- après quatre (4) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront, à compter du troisième jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire minimum afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

#### **Article 17 : Mutation des femmes en état de grossesse**

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

#### **Article 18 : Affectation a 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 ou réprimande ;
2. la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
3. la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
4. le licenciement.

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

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

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

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

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait 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.

## **CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 21 : Absences exceptionnelles**

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

#### **Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels**

##### **1° – Suspension du contrat**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et accidents non professionnels ne constituent pas une clause de rupture du contrat de

travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

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

## **2°- Formalités à accomplir**

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

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

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de six (6) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

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

## **Article 23 : Indemnisation du travailleur malade**

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

## **Article 24 : Accidents du travail**

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

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

Durant la période prévue dans les annexes à la présente Convention, pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire,

heures supplémentaires non comprises, 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 inférieure au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois, si le délai de préavis dépasse cette durée ;

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

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

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

#### **Article 29 : Licenciements collectifs**

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

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un (1) an pour le salarié marié et d'un (1) an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation des allocations familiales.

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

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

#### **Article 30 : Indemnité de licenciement**

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs 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 par une 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 l'annexe V de la présente Convention.

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

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

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

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	de 1 à 15 ans	+ de 15 ans et jusqu'à 20 ans	+ de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65%	70%	75%	80%
51 ans	57,50%	62,50%	67,50%	72,50%
52 ans	50%	55%	60%	65%
53 ans	42,50%	47,50%	52,50%	57,50%
54 ans	37,50%	42,50%	47,50%	52,50%
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 en ligne directe du travailleur, qui étaient effectivement à sa charge.

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

#### **CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE**

##### **Article 32**

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

#### **TITRE IV : SALAIRE**

##### **Article 33 : Dispositions générales**

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

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

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

##### **Article 34 : Rémunération du travail au rendement, aux pièces, a 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.

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

##### **Article 35 : Paiement du salaire**

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

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

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

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

##### **Article 36 : Catégories professionnelles**

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

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

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant des catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie, mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés 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 au plan national au sens de l'article 73, 4<sup>ème</sup> 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 ou deux 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 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, la qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

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

- de 14 à 15 ans : .....50% ;
- de 15 à 16 ans : .....60% ;
- de 16 à 17 ans : .....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 dix-huit (18) ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

**Article 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 en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure de plus de 10% au 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<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48<sup>e</sup> 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 territoire, 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 ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur une réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçue antérieurement.

**Article 41 : Service en poste à fonctionnement continu**

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris, éventuellement, les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « quart », par roulement de jour et de nuit, dimanche et de jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire le travailleur de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine sept (7) « quarts » de six (6) heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50% de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de « quart » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans sa semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six (6) heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause payée comme temps de travail.

Cette mesure ne concerne pas les postes à fabrication continue dont les conditions de travail permettent aux intéressés de prendre normalement leur casse-croûte ; dans ce cas, toutes les dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans les conditions d'hygiène convenables.

**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 dix (10) heures dans la journée.

**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 (1er alinéa) 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 en est égal aux 4/10e du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 (ex-AOF, ex-AEF, Togo-Cameroun-Côte

Française des Somalis) et déplacé, du fait d'un employeur, pour exécuter un contrat de travail, dans les limites du Groupe de territoire de l'Afrique Occidentale Française aux conditions conjuguées suivantes :

- d. que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;
- e. 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 ;
- f. que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de 500 kilomètres au moins du lieu de son emploi.

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

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

## **TITRE V : CONDITIONS DU 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 1er mai sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1er mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

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

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

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

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

Pour les travailleurs payés au mois, les fêtes légales chômées, les fêtes locales chômées, en vertu des usages de la profession n'entraîneront aucune réduction ni retenue de salaire.

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

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourront être reconsidérées à la demande d'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

**Article 48 : Travail des femmes**

Les conditions particulières du travail des femmes 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.

**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 l'arrêté général n° 10844 du 17 décembre 1956.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 44, 2e 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. L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant-droit avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers. Il sera fixé par l'employeur en tenant compte, si possible, des désirs du travailleur, sauf congé général pour fermeture de l'entreprise.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un an (1) au maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires obligatoires, ni dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies dûment constatées par 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 la base 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 leurs familles, 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, voyages 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.

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 1er) 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 qualifiée :

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

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

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

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

Si l'évènement se produit hors du lieu 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 le 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 d'emploi est inférieure ou supérieure à 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 si sa date normale se situe au moins 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.

#### **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 ou peut assurer lui-même son

logement, il doit l'indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

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

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

#### **Article 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 détails requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;
- b. en cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c. en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis : évacuation différée, dans la limite d'un (1) mois.

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

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

**TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE****Article 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 3ème, 4ème ou 5ème 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 :

c. 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.

d. 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, deuxième et troisième catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

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

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

**TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL****Article 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 regroupés 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.

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.

Le bénéfice de cette mesure est également étendu au délégué élu dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

#### **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'établissement, le délégué du personnel ou un représentant d'un

syndicat signataire de la Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

### **TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

#### **Article 68 : Commission fédérales d'Interprétation et de Conciliation**

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

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.
- Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative<sup>32</sup>.

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

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

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

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

<sup>32</sup> Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française

**Article 69 : Commission territoriale 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 territorial, le différend sera porté devant la commission paritaire fédérale prévue à l'article 68 après étude par une Commission territoriale 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 68.

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**

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

Le règlement de ce régime de retraites est établi par l'annexe V à la présente Convention.

**ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS****Article Premier : Objet et champ d'application de l'annexe**

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la Convention collective fédérale, réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale, exercée dans les territoires du Groupe d'Afrique occidentale française, relève de la branche professionnelle «Industries des corps gras».

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 :

c) Pour les ouvriers embauchés sur place :

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

d) Pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1<sup>e</sup> alinéa) du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 44 de la convention générale : six (6) mois ;
- travailleur visé au paragraphe 2<sup>e</sup> 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 il suit :

- ouvrier classé dans la 1<sup>ère</sup> catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six (6) jours ouvrables ;
- ouvrier classé dans les 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> catégories : huit (8) jours ouvrables ;
- Après cinq (5) ans : quinze (15) jours ouvrables ;
- ouvrier classé dans les 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> catégories : quinze (15) jours ouvrables,

Après cinq (5) ans : un (1) mois,

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

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

**Article 4 : Classification professionnelle**

Les ouvriers sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles figurant dans l'additif à la présente annexe.

**Article 5 : Indemnité de déplacement**

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 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 :

- c) Pour l'ouvrier de la 1<sup>ère</sup> à la 4<sup>ème</sup> 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 en dehors de ce lieu d'emploi ;
- d) Pour l'ouvrier de la 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> catégories :
- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un 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 en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

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

**Article 6 : Indemnité 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 :

- d) Pendant la première année de présence :
- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
  - demi-salaire pendant trois (3) mois.
- e) 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.
- f) Après cinq (5) ans de présence :
- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis,
  - demi-salaire pendant quatre (4) mois.
  - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

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

**Article 7 : Classe de passage**

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

- Bateau et Train :
  - ✓ ouvrier de la 1<sup>ère</sup> à la cinquième catégorie incluse : 3<sup>e</sup> classe
  - ✓ ouvrier des 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> catégories : 2<sup>e</sup> classe.
- Avion : classe touristique
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

**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 voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

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

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

Au cas où il ne fournirait 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).

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par des avenants territoriaux ou locaux à la présente Convention.

#### **Article 10 : Certificat de travail**

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

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

#### **Article 11 : Application des classifications professionnelles**

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

#### **Article 12 : 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 celle qui lui est attribuée dans la présente annexe sera reclassé.

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

### **ADDITIF A L'ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS**

Les hiérarchies professionnelles des ouvriers travaillant dans les établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention générale comprennent les catégories et échelons ci-après.

Tout emploi non expressément inclus dans une des catégories de ces hiérarchies fera l'objet d'une assimilation aux emplois figurant dans une catégorie donnée, cette assimilation emportant octroi de la rémunération attribuée à la catégorie en question.

#### **I - CLASSIFICATION DES OUVRIERS D'ENTRETIEN**

##### **Première 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.

##### **Deuxième catégorie – MANŒUVRE DE FORCE ET MANŒUVRE SPECIALISE**

- Manœuvre de force exécutant des gros travaux ;
- Manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers, des travaux simples, n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications, tels que :
  - Concasseur de coke ;
  - Ramasseur de pièces en fonderies ;
  - Rouleur de charbon ;
  - Accrocheur de caisses ;
  - Pousseur de chariot et de wagonnets
  - Approvisionneur ;
  - Déchargeurs de caisses ;
  - Laveur de pièces ;
  - Manœuvre de déchargement des camions, à la manutention des tôles, au graissage et dégraissage des flancs, à l'étuvage et au décapage au recuit ;

- Manutentionnaire de magasins ;
- Approvisionneur ou teneur de pièces ;
- Manœuvre et cisailleur ;
- Placeurs de rivets ;
- Chauffeur de clous ou de rivets ;
- Approvisionneur de sable en fonderie ;
- Chargeur de cubilot ;
- Manutentionnaire d'appareil de levage à main ;
- Manœuvre sableur, manœuvre décapeur ;
- Tamiseur, releveur de sable ;
- Ecorcheur ;
- Chargeur de moules ;
- Manœuvre galvaniseur ;
- Poseur de câbles ;
- Laveur de voitures ;
- Manœuvre-piqueur ;
- Manœuvre peintre au pistolet ;
- Manœuvre de pose en charpente, serrurerie et menuiserie métallique ;
- Manœuvre perceur ;
- Manœuvre d'atelier travaillant en équipe.

#### **OUVRIER SPECIALISE**

##### **Troisième catégorie – OUVRIER SPECIALISE 1<sup>er</sup> ECHELON (O.S.1)**

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté du rendement exigé des ouvriers professionnels.

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Conducteur d'appareil simple n'assurant ni entretien ni dépannage ;
- Ecalamineur ;
- Décapeur ne titrant pas son bain ;
- Barbeur a la meule, a la scie, a la lime ;
- Galvaniseur ne conduisant pas son bain ;

- Peseur ;
- Préparateur de sable en fonderie ;
- Aide fondeur ;
- Tuyauteur petits travaux courants et simples ;
- Découleur ;
- Cordonnier de simples manutentions ;
- Aide chauffeur de forge ;
- Aide riveur teneur de tas ;
- Cisailleur, poinçonneur, perceur, plieur pour travaux de série ;
- Soudeur par résistance sans réglage de la machine ;
- Soudeur débutant, assembleur au point sur machine électrique à souder ;
- Meuleur-burineur (travaux simples) ;
- Planeur sur machines à rouleaux ;
- Reproducteur d'après gabarit ;
- Chanfreineur pour soudure ;
- Frappeur ;
- Vernisseurs d'isolants ;
- Ouvriers de garage effectuant le travail de pose et repose d'organes sur châssis ;
- Graisseur de station-service ;
- Monteur, réparateur de pneus ;
- Aide magasinier.

#### Quatrième catégorie – OUVRIER SPECIALISE 2<sup>ème</sup> ECHELON (OS2)

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées.

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Affûteur ;
- Décapeur titrant son bain, galvaniseur titrant son bain, métalliseur ;
- Pontonnier de moulage et de coulée ;
- Ebarbeur pour travaux au pistolet ;
- Peseur, contrôleur ;
- Noyauteur ordinaire ;

- Reproducteur à la bande ;
- Cisailleur sur tracé ;
- Plieur sur tracé ;
- Décolleteur sur tour semi-automatique ne réglant pas sa machine ;
- Cintreur tôles moyennes et fortes ;
- Assembleur ;
- Dresseur de profilés ;
- Riveur au pistolet ;
- Mateur, chanfreineur ;
- Calibreur de viroles ;
- Coupeur au chalumeau ;
- Oxycoupeur ;
- Ouvrier sur machines à souder par résistance réglant sa machine ;
- Soudeur n'ayant pas de cap susceptible de souder l'acier au chalumeau ou à l'arc électrique en cordons continus, à plat, en corniche et en soudures montantes ;
- Aide chaudronnier, aide tôlier ;
- Aide soudeur autogène ;
- Aide bobinier à main ;
- Aide monteur câbleur ;
- Graisseur d'ascenseur ;
- Ouvrier de garage effectuant le travail de démontage et remontage d'organes mécaniques ;
- Calfat, gréeur, calorifugeur ;
- Aide serrurier ;
- Aide monteur, aide levageur, aide poseur, aide traceur en serrurerie ;
- Fondeur simple ;
- Aide forgeron.

#### Cinquième catégorie – OUVRIER PROFESSIONNEL 1<sup>er</sup> ECHELON (OP1)

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un CAP ou l'essai professionnel d'usage.

Sont à ranger dans cette catégorie :

- les travailleurs titulaires d'un CAP 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 ;
- Les travailleurs justifiant, par essais professionnels, de la qualification requise pour cette catégorie et, en particulier ;
- Ajusteur-mécanicien ;
- Affûteur d'outils de forme ;
- Ferreur ;
- Forgeron à main ;
- Fondeur ;
- Mécanicien metteur au point ;
- Tourneur, fraiseur, rectifieur, aléseur, mortaiseur, raboteur, perceur ;
- Repousseur ;
- Chef de chauffe ;
- Noyauteur exécutant tous travaux de difficulté moyenne ;
- Mouleur ;
- Ouvrier chargé de la conduite des cubilots ;
- Chaudronnier en cuivre ;
- Soudeur autogène répondant à la définition jointe à la classification ;
- Soudeur électrique répondant à la définition jointe à la classification ;
- Tôlier répondant à la définition jointe à la classification ;
- Décolleteur sur tour automatique ;
- Niqueleur chromeur ;
- Ajusteur électricien ;
- Monteur câbleur ;
- Traceur découpeur, formeur sur isolants ;
- Monteur mécanicien-électricien ;
- Monteur bobinier de transformateur ;
- Monteur d'ascenseur ;
- Monteur extérieur de matériel téléphonique ;
- Régleur d'organe de matériel téléphonique ;

- Monteur sur tableaux de matériel téléphonique ;
- Peintre professionnel en carrosserie ;
- Monteur mécanicien d'automobile répondant à la définition jointe à la classification ;
- Electricien automobile capable d'exécuter la pose et la réparation de canalisations ordinaires sur véhicules les plus répandus ;
- Monteur au plan, monteur-levageur ;
- Magasinier ;
- Serrurier de ville ou d'atelier ;
- Chainier ;
- Charpentier bois ;
- Menuisier ;
- Menuisier modeleur ;
- Conducteur d'engin mécanique en assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant ;
- Forgeron sur cornières.

#### **Sixième catégorie – OUVRIER PROFESSIONNEL 2e ECHELON (OP2)**

Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie.

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Chaudronnier formeur ;
- Tôlier formeur ;
- Traceur de mécanique ;
- Traceur-outilleur,
- Graveur-outilleur, tourneur-outilleur ;
- Fraiseur-outilleur,
- Rectifieur-outilleur, ajusteur-outilleur ;
- Soudeur tous métaux ;
- Estampeur, marteleur ;
- Monteur câbleur ;
- Monteur de transformateurs de puissance à très haute tension ;
- Monteur motoriste d'automobile répondant à la définition jointe ;

- Mécanicien réparateur en organes répondant à la définition jointe ;
- Rampiste, débillardeur ;
- Forgeron (forge au-dessous de 2 tonnes) ;
- Forgeron à main ou au pilon ;
- Mouleur et noyauteur tous métaux.

**Septième catégorie – OUVRIER PROFESSIONNEL 3e ECHELON (OP3)**

Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle.

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Bobinier, machine tournante ;
- Traceur de coque ;
- Chaudronnier traceur suivant définition jointe ;

- Chaudronnier formeur et tôlier formeur tous métaux ;
- Mouleur noyauteur au trousseau ;
- Traceur modeleur sur métal ;
- Modeleur mécanicien ;
- Ajusteur en matrices ;
- Calibreur traceur ;
- Fraiseur en matrices ;
- Graveur en matrices ;
- Mécanicien motoriste capable de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et répondant à la définition jointe ;
- électricien automobile possédant les aptitudes professionnelles lui permettant de pouvoir réparer tout appareillage électrique ;
- Tourneur de précision.

## Définitions complémentaires des spécialistes et épreuves de classification (Ordre alphabétique)

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Affuteur	4e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter sur machines d'affûtage des outils de perçage, tournage, fraisage, rabotage, etc. <b>Epreuve</b> : Montage des meules ; affûtage d'outils spéciaux en partant d'outils bruts forgés et en possession d'un schéma ; exécution de l'affûtage de deux outils de filetage pour un tour, l'un pour l'intérieur, l'autre pour l'extérieur ; affûtage dans un temps donnée d'une série d'outils de coupe et d'une fraise d'angle
Affuteur d'outils de forme	5e catégorie	Ouvrier capable d'effectuer le taillage et l'affûtage de tous outils et en particulier d'outils de forme, ainsi que taillage et profilage de meules de forme <b>Epreuve</b> : Affûtage après trempe d'une fraise de forme (à pan), fraise à gorge suivant calibre, fraise à denture alternée, profilage de meules
Aide forgeron	4e catégorie	Ouvrier travaillant normalement avec un professionnel et sous sa direction, capable éventuellement d'exécuter seul les travaux simples <b>Epreuve</b> : Montage d'un feu ; conduite d'un feu avec chauffe d'une pièce ; frappage à l'enclume ; exécution d'un travail simple de forge
Ajusteur	5e catégorie	Ouvrier capable de travailler les métaux au moyen d'outils à main (burin, marteau, grattoir) pour leur donner des formes définies par des plans et particulièrement pour réaliser des pièces s'emboitant les unes dans les autres avec un jeu très faible. <b>Epreuve</b> : Exécution d'un des essais suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• ajustage, réglage ;</li> <li>• clavetage traversant un manchon conique ;</li> <li>• règle, équerre ;</li> <li>• coulisse hexagonale ;</li> <li>• assemblage à tenon droit avec vis de jonction.</li> </ul>
Ajusteur mécanique	5e catégorie	Ouvrier ayant de bonnes connaissances d'ajusteur ou de tourneur, connaissant en outre le fonctionnement de moteurs à explosion, diesel ou turbines, capable d'en assurer le démontage, le remontage, le réglage, ainsi que d'en rechercher les avaries et de les réparer. <b>Epreuve</b> : Essai d'ajustage d'une queue d'aronde suivant plan ; exécution d'un travail de réparation sur une des machines citées, par exemple :

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• serrage d'articulation ;</li> <li>• portage d'arbres dans coussinets ;</li> <li>• réglage de butées ;</li> <li>• mesure des jeux longitudinaux et radiaux.</li> </ul>
<b>Ajusteur de précision</b>	<b>7e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable de tracer, d'exécuter, de monter d'après dessin une pièce ou un ensemble de pièces métalliques à l'aide d'outils à main et de machines-outils avec précision maximum définie à l'essai.</p> <p><b>Epreuves</b> : Traçage et exécution d'après dessin d'un ajustage en double queue d'aronde de deux blocs d'acier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lecture d'un dessin de montage assez compliqué ;</li> <li>• établissement d'un croquis à main levée d'une pièce simple à sortir d'un tracé d'ensemble</li> </ul>
<b>Aléreur</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter d'après dessin et instructions théoriques d'usinage, sur une aléreuse de modèle courant, des travaux de centrage et d'alésage de pièces ou ensembles métalliques, y compris le montage de la pièce sur la machine et son réglage.</p> <p><b>Epreuve</b> : Exécution d'une pièce comportant divers alésages ou entraves à respecter d'après plans ou tracés, ou l'arbre de vérification (tolérance d'exécution : 1/10 à 1/100).</p>
<b>Calfat</b>	<b>4ème catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter des travaux d'étanchéité sur les bordés de point et les carènes en bois.</p> <p><b>Epreuves</b> Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• calfater un pont en vieux bois à une étoupe, mastiquer ou brayer ;</li> <li>• calfater un bordé de pont neuf à un écart, à 3 étoupes, mastiquer ou brayer ;</li> <li>• calfater un bordé de carène en bois neuf, mastiquer ou brayer.</li> </ul>
<b>Calorifugeur</b>	<b>4e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter ou de réparer le calorifugeage des chaudières et tuyautages</p> <p><b>Epreuve</b> : Garnir un collecteur de vapeur avec matelas d'amiante de 40m/m d'épaisseur, recouvert d'une toile d'amiante cousue, longueur à garnir 6 mètres en 8 heures</p>
<b>Chainier</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable de confectionner à bras ou au marteau pneumatique des chaînes par soudure à la forge</p>

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
		<p><b>Epreuve</b> : Confection d'un tronçon de chaîne ordinaire d'un calibre de 28 à 38m/m, le tronçon de chaîne comportant deux assemblages (durée : 4 heures). Ce travail comprend l'ouverture des mailles pour mises en place de la plaque à souder, la soudure, la mise en place des étais, le dressage des mailles. Après la confection du tronçon de chaîne, 2 mailles non consécutives seront enlevées et remplacées, la conduite de la chauffe pour soudure étant assurée par le candidat</p>
<b>Charpentier bois</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable de travailler une pièce de bois avec tous outils d'après un croquis coté ou d'après gabarit, de réaliser des assemblages par tenons et mortaises avec embrèvement, etc.</p> <p><b>Epreuve</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• travailler à l'herminette une face d'une pièce de bois ;</li> <li>• assemblage à double embrèvement ;</li> <li>• bordage de coques d'embarcations, plat-bord de canot ;</li> <li>• confection d'un gabarit à double courbure.</li> </ul>
<b>Charpentier-tôlier</b>	<b>4e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable de travailler suivant gabarit des tôles de petites épaisseurs ou des profilés, de les ajuster de les monter, de confectionner à cet effet des gabarits en bois d'après pièces ou plans.</p> <p><b>Epreuve</b> : Former à froid, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un S à section variable en tôle de 2 m/m ;</li> <li>• un rectangle à double bords tombés en tôle de 2 m/m ;</li> <li>• un carré à double bords tombés en tôle de 2 m/m.</li> </ul> <p>Ajustage, montage, rivetage à la main ou au pistolet d'un assemblage. Confectionner le gabarit en bois d'une tôle à double courbure.</p>
<b>Chanfreineur-mateur</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter tous travaux de chanfreinage ou de matage au pistolet pneumatique ou à la main.</p> <p><b>Epreuve</b> : Buriner :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Au marteau pneumatique sur- une longueur de 1 m. 50 environ ;</li> <li>b) A la main sur une longueur de 0 m. 50, le can d'une tôle de 10 m/m préalablement découpée au chalumeau ; le can devra être d'équerre avec les bords de la tôle ;</li> <li>c) Mater un joint rivé à clin au marteau et à la main ;</li> <li>d) Mater un joint rivé à franc bord avec cale de 2 % d'épaisseur au marteau et à la main ;</li> <li>e) Mater et gouger une vingtaine de rivets au marteau et à la main.</li> </ol>

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Chaudronnier fer	7e catégorie	Ouvrier capable de former à chaud ou à froid des tôles d'acier capable de débiter et retuber des chaudières de tous types. <b>Epreuve</b> : Traçage, confection du gabarit, exécution d'après plan ou d'après moule d'une pièce en tôle d'acier, ajustage, mise en place, dudgeonnage et enlèvement d'une série de tubes sur une plaque de chaudière, assemblage par rivets de 18 m/m de deux tôles de 12 m/m
Chaudronnier-tuyauteur, chaudronnier cuivre	5e catégorie	Ouvrier capable de former des pièces à partir de tôles en métaux ferreux, cuivreux ou légers, de réaliser leurs assemblages par rivetage, ou brasure, de cintrer et de monter tons tuyautages en acier et en métaux cuivreux ou légers. <b>Epreuve</b> : Traçage, confection de gabarits, exécution d'après plan d'une pièce de chaudronnerie en cuivre rouge avec brasure au feu ou au chalumeau, confection d'après plan ou gabarit d'un tuyautage avec bride; former une demi-boule en tôle d'acier de 1 m/m
Chaudronnier traceur	7e catégorie	Ouvrier connaissant le métier de traceur, de chaudronnier formeur et de soudeur et exécutant tous les travaux de chaudronnerie et de traçage, y compris les travaux courants de forme et de soudure.
Chaudronnier pour soudure	4e catégorie	Ouvrier capable de raboter ou de chanfreiner des tôles en V ou X au moyen de chanfreineuses, de découper et chanfreiner les tôles au moyen d'un banc d'oxycoupage en suivant les lignes de tracé avec la précision demandée <b>Epreuve</b> . — Couper au banc d'oxycoupage une tôle de 11 à 30 m/m longueur minimum 3 mètres, suivant une ligne droite, flèche- maximum + 1m/m; chanfreiner cette tôle en V ou en X; chanfreiner au burin avec finissage à la meuleuse pneumatique une tôle de 10 m/m sur 1 mètre - de longueur suivant rive rectiligne angle de 90°, angle de 60°.
Chromeur	5e catégorie	Ouvrier capable d'établir un croquis coté des montages permettant d'obtenir des pièces chromées à une cote déterminée et -de les faire exécuter ; possédant les connaissances en électricité et électrochimie nécessaires. <b>Epreuves</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• traitement de bain au baryum suivant teneur en acide sulfurique ;</li> <li>• traitement de déchromage à la cellule d'oxydation, recherche et réparation d'une panne électrique entre le générateur et le bain ;</li> <li>• montage d'un ampèremètre ou d'un voltmètre ;</li> <li>• modification d'un montage existant en vue de son adaptation- à une pièce nouvelle de forme analogue.</li> </ul>

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Découpeur	4e catégorie	Ouvrier capable de découper à la cisaille des tôles suivant tracé pour rivetage ou soudure, <b>Epreuve</b> - Présentation et fixation de la pièce à cisailer, <ul style="list-style-type: none"> <li>• coupe d'un profilé, découpage d'une tôle suivant tracé.</li> </ul>
Conducteur de machines fixes ou tactiles (grues, points roulants)	5e catégorie	Ouvrier chargé de la conduite et de l'entretien courant des machines fixes ou locotracteurs, grues, ponts roulants. <b>Epreuve</b> . - Conduite de la machine pendant un temps ou sur un parcours déterminé avec provocation d'incidents de marche.
Conducteur dépanneur	5e catégorie	Ouvrier capable de dépanner son engin, capable en particulier de démonter, - nettoyer, remettre en fonction sur son engin les organes simples de la carburation, de l'allumage, de l'éclairage, de la sécurité, <b>Epreuve</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• calage de delco et de magnéto ;</li> <li>• montage d'un carburateur; -</li> <li>• remplacement d'un injecteur sur moteur diesel; dépannage réel d'un engin mis préalablement en panne;</li> <li>• réglage des freins, de l'embrayage;</li> <li>• dépannage simple de l'installation électrique.</li> </ul>
Découpeur	4e catégorie	Ouvrier capable de découper au chalumeau des tôles, profilés sans précautions particulières relatives à l'état des pièces après découpage
Décolleteur sur tour semi-automatique ne réglant pas sa machine	4e catégorie	Ouvrier de conduite des machines de décolletage semi-automatiques. <b>Epreuve</b> . — Conduite d'une machine préalablement réglée et exécution d'une série de pièces simples, utilisation des vérificateurs mis à la disposition du candidat.
Décolleteur sur tour semi-automatique réglant sa machine	5e catégorie	Ouvrier capable d'assurer la conduite des machines de décolletage semi-automatiques et d'effectuer le réglage de ces machines, la confection et l'affûtage de l'outillage. <b>Epreuve</b> - Décolletage d'après dessin d'une série de pièces de difficultés, moyennes comportant entre autres un filetage, une partie conique et un alésage ; outils mis à la disposition de l'ouvrier qui en assure le montage et le réglage.

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Décolleteur sur tour automatique	5e catégorie	<p>Ouvrier capable d'assurer la conduite de tours automatiques et d'effectuer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le montage des cames ;</li> <li>• le réglage des taquets ;</li> <li>• le montage des pinces et porte-outils ;</li> <li>• l'exécution d'outils simples ;</li> <li>• le montage et le réglage de tous les outils.</li> </ul> <p><b>Epreuve</b> — Exécution d'une pièce complexe avec au moins un filetage extérieur ou intérieur dans les tolérances portées au tracé.</p>
Ebarbeur	4e catégorie	<p>Ouvrier capable d'exécuter à la main et à l'outil pneumatique le dessablage (intérieur et extérieur), l'ébavurage, le sectionnement, l'arasement des jets de coulée et masselottes des pièces obtenues par moulage.</p> <p><b>Epreuve.</b> - Ebarbage d'une pièce en fonte brute de coulée d'un dessin assez compliqué ; ébarbage d'une pièce en alliage cuivreux ou en-alliage léger brute de coulée</p>
Electricien automobile	6e catégorie	<p>Ouvrier électricien appelé à exécuter toutes les réparations, montage d'appareillage électrique automobile, pose de canalisation sur tous véhicules, à effectuer des équipements complets, à déceler toutes pannes de caractère électrique et à y remédier, le tout sans recours à d'autres spécialistes:(sauf dynamo, démarreur, magnéto).</p>
Fondeur simple	4e catégorie	<p>Ouvrier capable de conduire une fusion aux fours potagers, aux fours basculants au cubilot sans modification de la composition du métal ou alliage.</p> <p><b>Epreuve :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• préparation des charges ;</li> <li>• conduite d'une fusion de bronze aux fours potagers ;</li> <li>• conduite d'une fusion de fonte au cubilot.</li> </ul>
Fondeur cubilotier	5e catégorie	<p>Ouvrier capable d'assurer l'allumage, le chargement, la conduite et l'entretien des différents fours de fusion.</p> <p><b>Epreuve.</b> — Conduite d'un four de fonderie (cubilot, four potager), préparation de la terre réfractaire, réparation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des revêtements intérieurs, allumage et conduite d'un cubilot, élaboration des alliages de bronze, laiton.</li> </ul>
Forgeron	5e catégorie	<p>Ouvrier capable d'exécuter des pièces de forge à la main ou à la machine suivant dessin ou pièce type.</p> <p><b>Epreuve</b> - Confectionner d'après plan et à tolérance d'un millimètre une pièce telle que collier à quatre pitons, croc triangulaire, fourche à œil, collier à un piton avec soudure</p>

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
<b>Forgeron sur cornières</b>	<b>5e catégorie</b>	Ouvrier capable de former (épauler, cintrer, équerrer), souder au feu de forge des profilés de loufes dimensions - <b>Epreuve.</b> — Former un cercle en cornière de 60 x 60, lame horizontale à l'intérieur, équerrage à 90°, diamètre extérieur 0m.50 ; former une collerette en cornière de 80 X 80, lame horizontale à l'intérieur, équerrage variant de 80 à 100° ; diamètre 0m. 500 former une collerette en V de 100 x 50, équerrage 90° ; diamètre extérieur de 0m. 500 contrôlé par un gabarit ; équerrer à 120° une cornière de 60 x 60 ; faire un épaulement double.
<b>Fraiseur</b>	<b>5e catégorie</b>	Ouvrier exécutant au moyen une fraiseuse des pièces métalliques d'après plans et tolérances fixés. <b>Epreuve.</b> — Exécution d'après plan, sur une fraiseuse, d'un des essais suivants comportant des épaulements et des emboîtages, soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• exécution d'un assemblage en T avec chapeau ;</li> <li>• d'un ajustage d'angles ;</li> <li>• d'un assemblage à tenons droits ;</li> <li>• à diagonale ;</li> <li>• d'un assemblage à queue d'aronde à diagonale, tolérance 5/10 à 1/10 ;</li> <li>• montage du diviseur et pignons pour taillage d'un engrenage droit ou hélicoïdal.</li> </ul>
<b>Fraiseur de précision</b>	<b>7e catégorie</b>	<b>Epreuve.</b> — Exécution sur une fraiseuse d'après dessin d'un ensemble de deux pièces métalliques formant coulisse et comportant deux emmanchements en T et une partie semi-cylindrique formant poignée dont le profil est réalisé par l'emploi des mouvements à main de la table et du chariot de la fraiseuse.
<b>Frappeur</b>	<b>4e catégorie</b>	Ouvrier capable d'aider le forgeron dans l'exécution des travaux de forge.
<b>Galvaniseur</b>	<b>4eme catégorie</b>	Ouvrier capable de zinguer une pièce métallique. <b>Epreuve.</b> — Effectuer un curage, du bain, décaper, sécher et zinguer une pièce.
<b>Gréeur</b>	<b>4eme catégorie</b>	Ouvrier capable de mettre en œuvre les câbles et d'effectuer leur montage sur divers - appareils. <b>Epreuve.</b> — Faire un œil épissé à l'extrémité d'un cordage en chanvre de 70 à 80 m/m, de circonférence, confectionner une élingue à boucles en cordage d'acier de 52 m/m confectionner un palan complet (avec poulies, estropes en fil d'acier et crocs).

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
<b>Menuisier modeleur</b>	<b>5e catégorie</b>	Ouvrier capable d'exécuter tous travaux courants de modèles en bois, de pièces mécaniques obtenues par moulage. <b>Epreuve.</b> - Confectionner, d'après relevé ou plan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• modèle de robinet avec boîte à noyau ;</li> <li>• modèle de billette;</li> <li>• modèle de palier avec chapeau ;</li> <li>• modèle de roue dentée ou barbotin.</li> </ul>
<b>Menuisier</b>	<b>5e catégorie</b>	Ouvrier capable de confectionner un article de menuiserie ou d'ébénisterie d'après un plan coté ou d'après gabarit et de le vernir au tampon. <b>Epreuve.</b> - Exécuter un châssis rectangle avec assemblage à onglets, à-enfourchement, moulures avec parements et panneaux plans, vernissage de la face vue ou boîte - assemblée à queues d'aronde cachées en bois dur (vernissage des quatre côtés et d'un champ).
<b>Métalliseur</b>	<b>4e catégorie</b>	Ouvrier exécutant la protection ou la recherche des pièces usées ou défectueuses par rapport de métal au pistolet. <b>Epreuve.</b> — Préparation des surfaces à métalliser et métallisation d'une pièce.
<b>Monteur-Mécanicien</b>	<b>5eme catégorie</b>	Ouvrier appelé à exécuter les travaux suivants : <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Effectuer le rodage des soupapes et le réglage ;</li> <li>b) Vérifier et régler un embrayage, dépose et repose de la garniture sans fausser le disque ;</li> <li>c) Démonteur un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ;</li> <li>d) Démonteur les pivots de roues, changer les axes et bagues, ajuster à l'alésoir et au grattoir ;</li> <li>e) Extraire un moyeu arrière et roulements, changer les roulements, remonter, régler le jeu ;</li> <li>f) Remplacer et changer les garnitures de freins;</li> <li>g) Effectuer la remise en état de la direction, régler, refaire le parallélisme.</li> </ol> Cet ouvrier doit être capable de dresser deux faces 50 x 15 avec équerrage du champ et d'effectuer le relevé -des cotes avec pied à coulisse (vernier au 1/20).
<b>Monteur-Motoriste</b>	<b>6eme catégorie</b>	Ouvrier capable d'exécuter sur un moteur tous les travaux de remise en état par remplacement de pièces avec ajustage et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste des pièces à changer, d'effectuer le montage en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins. Ouvrier capable d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
<b>Mécanicien réparateur en organes</b>	<b>6eme catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire embrayage, boîtes - de vitesses, transmission pont arrière, essieu, direction, frein, etc., tous travaux de remise en état par remplacement des pièces avec tous ajustages et réglages nécessaires.</p> <p><b>Epreuve :</b> Cet ouvrier doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré, une face dressée, d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).</p>
<b>Mécanicien motoriste</b>	<b>7eme catégorie</b>	<p>Ouvrier possédant une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous véhicule automobiles et de moteurs du point de vue mécanique, d'ajuster des pièces, de faire des réglages et la mise au point de tous les organes</p> <p>Doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose les travaux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>h) Procéder à la réfection d'un moteur avec ajustage de l'emballage et la ligne d'arbre, au remontage complet et au réglage ;</li> <li>i) Etant donné le moteur prêt - à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète, l'essai devant donner satisfaction</li> <li>j) En présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces réparés par ses soins, soit des pièces neuves, soit des pièces réparés par ses soins ;</li> <li>k) Réparer et mettre au point tous dispositif tels que ralentisseurs, servo-freins, servo-directon, servo-embayage, etc.</li> </ul> <p>Il doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré de 60 m/m de côté, épaisseur 10m/m, une face dressée, de forger un bedane avec trempe et revenu, brancher à la forge un raccord sur un tube de cuivre, effectuer le relevé des compteurs avec tous appareil de mesure de précisions</p>
<b>Mouleur – noyateur</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable de confectionner sur modèles e bois ou métalliques les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques</p> <p><b>Epreuve :</b> Exécuter le moule d'un corps de robinet-boule avec boîte à noyau</p>
<b>Mouleur au trousseau</b>	<b>7eme catégorie</b>	<p>Ouvrier capable de confectionner sur modèles en bois ou métalliques ou sur trousseau les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques.</p>

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
		<p><b>Epreuve</b> – Exécuter le moule d'une pièce de fonderie dont on donne le modèle telle que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hélice de canot à trois ailes</li> <li>• corps de soupape avec boîte à noyau</li> </ul>
<b>Outilleur</b>	<b>6eme catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter selon sa spécialité (ajusteur, tourneur, fraiseur), dans des tolérances données, tout outillage mécanique.</p> <p><b>Epreuve :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ajusteur : confection, exécution d'un outil pour détalonnage du tour d'une fraise ; roue striée à vis suivant épure d'une fraise mère pour taillage d'une mère et servant sans fin ; exécution de l'écrou ajusté sur la fraise ;</li> <li>• fraiseur : taillage avec à la vérification de cette dernière ; taillage avec utilisateur du plateau, diviseur de fraises, tarauds, alésoirs, etc.</li> </ul>
<b>Perceur sur tracé</b>	<b>4e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter sur machines les travaux de perçage de pièces préalablement tracées</p> <p><b>Epreuve :</b> Perçage et lamage suivant croquis d'une pièce préalablement tracées</p>
<b>Perceur</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'effectuer des travaux délicats sur machines à percer, en particulier sur radiale de mécanique de précision, d'affûter et de régler ses outils</p> <p><b>Epreuve</b> – Exécuter d'après tracé différents trous (borgnes ou on), réalisation des cotes d'après tampons et calibres d'entre-axes (affûtage des outils)</p>
<b>Raboteur</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier exécutant sur une grande raboteuse des travaux tels que réalisation de profils, courbes, rabotage de deux prismes trapézoïdaux parallèles, etc.</p> <p><b>Epreuve :</b> réaliser à l'aide de calages appropriés et par des retournements successifs le rabotage à une épaisseur constante (tolérance + 0,1m/m) d'une pièce déformable exemple : règle d'ajusteur (longueur, 1 mètre, épaisseur 10m/10)</p>
<b>Raboteur – mortaiseur</b>	<b>5e catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter sur raboteuse-mortaiseuse ou étau limeur des pièces métalliques d'après tracé, gabarit ou dessin.</p> <p><b>Epreuve :</b> Exécution sur raboteuse, étau limeur ou mortaiseuse d'une pièce comportant des parties planes et courbes.</p>
<b>Rectifieur</b>	<b>4e catégorie</b>	<p>Ouvrier ayant une bonne connaissance du tour, spécialisé dans des travaux plans, cylindriques et coniques de rectification et capable d'effectuer le montage et le réglage des pièces sur machines.</p> <p><b>Epreuve :</b> Essai de tourneur avec rectification d'un arbre manivelle, d'un arbre avec collets de butée.</p>

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
<b>Mateur</b>	<b>4eme catégorie</b>	Ouvrier capable d'exécuter à l'outil pneumatique le chanfreinage, rivetage et matage de tout récipient ou réservoir étanche <b>Epreuve</b> – Assemblage par rivetage de deux tôles à franc bord avec couvre joint ; brider, chanfreiner, mater les joints franc bord et recouvrement, couronner les rivets.
<b>Riveur de coque de chaudière</b>	<b>5e catégorie</b>	Ouvrier riveur capable d'exécuter les travaux difficiles de sa spécialité <b>Epreuve</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• assemblage d'une capacité donnée en tôle de 18m/m par rivetage (3 rangs de rivets) ;</li> <li>• chanfreinage des bords du joint, l'un au burin à main, l'autre au burin pneumatique ;</li> <li>• perçage, alisage, rivetage et montage ;</li> <li>• 1er rang : rivets à tite bombie,</li> <li>• 2e rang : rivets à tite fraisie,</li> <li>• 3e rang : rivets à tite bombie-fraisie ;</li> <li>• matage de la couture et des rivets</li> </ul>
<b>Serrurier</b>	<b>5eme catégorie</b>	Ouvrier ayant de bonnes connaissances d'ajustage et de formage, une connaissance sommaire des machines- outils usuelles. <b>Epreuve</b> : Exécution d'après plan d'une serrure ou charnière nécessitant un formage à la forge et un finissage à la machine-outil ou à la lime ; démontage, remise en état et remontage d'une serrure avec confection d'une clé.
<b>Soudeur</b>	<b>4eme catégorie</b>	Ouvrier capable de réaliser des assemblages par soudure à l'arc mais auquel il ne peut être confié que des travaux courants <b>Epreuve</b> : Soudure d'un joint à franc bord de 1 mètre de longueur en position à plat, verticale, horizontale, soudure d'angles d'éprouvettes en croix
<b>Soudeur à l'arc électrique</b>	<b>5eme catégorie</b>	Ouvrier capable d'exécuter en toutes circonstances des soudures saines et qui, par suite, peut être employé à la réalisation par soudure à l'arc de tous assemblages <b>Epreuve</b> : Les mêmes essais que précédemment, mais avec en plus une épreuve de soudure au plafond et sur tôle mince
<b>Soudeur autogène</b>	<b>5eme catégorie</b>	Ouvrier capable de réaliser, au moyen du chalumeau et sur tous les métaux, des soudures étanches et résistantes, ainsi que des soudo-brasures. <b>Epreuve</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soudure d'une barrette en acier ;</li> <li>• soudure d'une barrette en cuivre ;</li> <li>• soudure d'une barrette en laiton ;</li> <li>• soudure d'une barrette en métal léger ;</li> </ul>

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• soudo-brasage d'un tuyau en cuivre ;</li> <li>• soudage d'un tuyau en laiton ;</li> <li>• soudage d'un tuyau en acier ;</li> <li>• soudage d'un tuyau en duralumin.</li> </ul>
<b>Tourneur sur métaux</b>	<b>5eme catégorie</b>	<p>Ouvrier exécutant au moyen d'un tour des pièces métalliques d'après plan avec des tolérances fixées</p> <p><b>Epreuve</b> : Exécution d'après plan de pièces comportant des parties cylindriques, coniques, sphériques, des épaulements et des filetages, les unes et les autres en mâle et en femelle, exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vis à filet carré avec écrou ;</li> <li>• vis pointeau ;</li> <li>• graisseur.</li> </ul>
<b>Tourneur de précision</b>	<b>7eme catégorie</b>	<p>Ouvrier capable d'exécuter d'après dessin, sur un tour, une pièce ou un ensemble de pièces avec une précision maximum.</p> <p><b>Epreuve</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exécution en un temps déterminé, sur un tour, d'après dessin, d'un ensemble comportant un filetage et des parties de forme sphérique, cylindrique et conique, assemblées avec un écrou et une bague conique, formant des parties femelles des parties coniques et filetées ;</li> <li>• Exécution d'un croquis à main levée d'une pièce de révolution simple à sortir d'un tracé d'ensemble à main.</li> </ul>
<b>Traceur de coque</b>	<b>7eme catégorie</b>	<p>Ouvrier capable :</p> <p>1° D'exécuter tous les tracés, d'exécuter des gabarits et de préparer les lattes nécessaires au tracé des matériaux ; 2° D'exécuter le tracé des matériaux à l'aide des éléments relevés sur la salle à tracer</p> <p><b>Epreuve</b> : Tracer à la salle un élément tel que culotte de cheminée, manchon de prise d'eau, membrure développable ; relever les éléments nécessaires au tracé des matériaux, confectionner les lattes et gabarits matériaux, confectionner les lattes et gabarits de façonnage et tracer les matériaux.</p>
<b>Perceur de mécanique</b>	<b>6eme catégorie</b>	<p>Ouvrier possédant la connaissance d'un ou de plusieurs métiers de la mécanique (ajustage, fraisage, rabotage), plus spécialement exercé dans le traçage et le marquage au pointeau des lignes servant de repère lors de l'usinage des pièces de mécanique</p> <p><b>Epreuve</b> : Exécution d'un essai suivant (ajusteur, tourneur, fraiseur, raboteur) : traçage et pointage d'une pièce importante telle que : coussinet, arbre manivelle, pièce de robinetterie.</p>

## II - CLASSIFICATION DES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE DES «CORPS GRAS»

### Première catégorie

Ouvrier à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications (tels que nettoyage, mécanicien, manutention, etc.), qui n'exigent aucune formation.

75-99 ..... Balayeur

Première catégorie améliorée (A-1° à 10% au-delà du S.M.I.G après quatre (4) mois de présence effective dans l'entreprise tels que :

78 ..... Manœuvres aux installations pneumatiques

79 ..... Manœuvre à l'ensachage des sacs vides

02 ..... Manœuvre aux tourteaux (rouleurs de sacs pleins)

Première catégorie améliorée (A-2) à 10% au-delà du S.M.I.G après quatre (4) mois de présence effective et salaire de la 2e catégorie après deux (4) ans dans l'entreprise, tels que :

15,16 ..... Manœuvre de chaufferie

17 ..... Alimenteur en coques

74,71 ..... Manœuvre ordinaire (réception graines)

72 ..... Manœuvre au transporteur

73 ..... Manœuvre préposé aux passoires à poussières

103 ..... Manœuvre aux tourteaux (barroteur, pelleteur, etc.)

104 ..... Manœuvre au parc à fûts vides.

### Deuxième catégorie – MANŒUVRE DE FORCE EXECUTANT DE GROS TRAVAUX.

Manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers, des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle de la fabrication, tels que :

19 ..... Préposé aux pompes à huile

21 ..... rouleur de fûts

22 ..... Laveur de fûts

23 ..... Sécheur de fût

25 ..... Manœuvre livreur

26 ..... Manœuvre aux bouteilles

30 ..... Manœuvre au décortilage

31 ..... Manœuvre de silos

33,70 ..... Manœuvre aux blutoirs

34 ..... Repasseur de coques

35 ..... Surveillant de trémis capital

41 ..... Manœuvre à l'extraction

45,46 ..... Manœuvre au filtrage

47 ..... Laveur de serviettes à la main

52 ..... Manœuvre de presse

84 ..... Manœuvre aux chaudrons

105 ..... Manœuvre au parc à fûts pleins

87 ..... Manœuvre vidangeur (savonnerie)

90 ..... Manœuvre aux mises

92 ..... Manœuvre aux coupeuses, engrilleur

94 ..... Manœuvre aux mouleuses

95 ..... Arrimeur de barres et morceaux de savon

97 ..... Colleurs de cartons

100 ..... Manœuvre à l'ensachage des tourteaux ou à la couture à la main

99, 110, 111 ..... Manœuvre de laboratoire

105 ..... Préposé au jardinage

### Troisième catégorie – OUVRIER SPECIALISE (OS1)

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalablement acquise par apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté et le rendement exigé des ouvriers professionnels :

2 ..... Aide conducteur

4 ..... Surveillant station de pompage

6 ..... Graisseur

7 ..... Aide-chauffeur

14 ..... Alimenteur de la chaufferie

20 ..... Préposé au remplissage des fûts et l'escorte des citernes

24 ..... Peintre au fûts

32, 51 ..... Alimenteur

38 ..... Aide ouvrier à l'extraction

- 40 ..... Alimenteur de refroidisseur humidificateur
- 42 ..... Filtreur sur Rebatel filtres-presses
- 60 ..... Peseur préposé aux huiles brutes et raffinées
- 61 ..... Préposé aux pompes de la désodorisation
- 62 ..... Préposé aux pompes de transfert d'huile
- 63 ..... Filtreur raffinage
- 64 ..... Raccommodeur de toile à la machine et ou à la main
- 66 ..... Peseur à la réception des graines
- 67 ..... Conducteur de cabestan
- 77 ..... Aide surveillant des installations pneumatiques
- 82 ..... Aide meneur de chaudières
- 85 ..... Préposé aux pompes de la savonnerie
- 89 ..... Coupeur de mises
- 93 ..... Mouleur
- 96 ..... Emballeur, cercler, piqueur de cartons
- 98 ..... Préparateur de soude
- 101 ..... Couseur de sacs à la machine
- 68 ..... Aiguilleur, accrocheur de wagons
- 69 ..... Préposé à l'entretien des voies ferrées
- 107 ..... Vulcanisateur, monteur, réparateur de pneus
- 108 ..... Réparateur de courroies
- 48 ..... Laveur de serviettes à la machine

#### Quatrième catégorie – OUVRIER SPECIALISE (OS2)

Ouvrier d'élite et de rendement courant, exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées, tels que :

- 1 ..... Conducteur de machines
- 5 ..... Préposé à la station de pompage
- 7 ..... Graisseur
- 12 ..... Soutier
- 13 ..... Décrasseur-ramoneur
- 18 ..... Préposé au remplissage des fûts
- 29 ..... Ouvrier au décortilage

- 37, 39 ..... Ouvrier à l'extraction
- 43 ..... Filtreur sur Alfa Laval-Charpless
- 50 ..... Aide-conducteur de presses
- 54 ..... Préposé à la surveillance des
- 55 ..... Préposé à la batteuse à mélange filtrants
- 56 ..... Préposé aux batteuses à décolorer
- 57 ..... Préposé aux batteuses et à l'auto
- 58,59 ..... Conducteur de centrifugeuses
- 65 ..... Chef d'équipe (déchargement)
- 76 ..... Surveillant aux installations pneu
- 83 ..... Aide meneur de chaudières
- 86 ..... Blanchisseur de palme
- 88 ..... Receveur de mises
- 91 ..... Régleur de coupeuses et de frappeuses

#### Cinquième catégorie – OUVRIER PROFESSIONNEL (OP1)

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés possédant le métier tels que :

- 3 ..... Conducteur de machines
- 10 ..... Chauffeur
- 28 ..... Chef d'équipe décortilage
- 44 ..... Chef filtreur
- 80 ..... Meneur de chaudières

#### Sixième catégorie – OUVRIER PROFESSIONNEL (OP2)

Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie, tels que :

- 9 ..... Chef de feu
- 27 ..... Chef d'équipe décortilage
- 36 ..... Chef d'équipe extraction
- 49 ..... Chef d'équipe presserie
- 53 ..... Raffineur
- 81 ..... Meneur de chaudières

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
<b>Service central</b>		
<b>Conducteur de machines</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	<p>Sur turbo – Surveillance générale, veiller à la pression d'admission vapeur, la température vapeur, le vide au condenseur, la pression d'huile aux paliers, la vitesse de rotation, régler les boites étanches, contrôler l'ampérage et le voltage</p> <p>Sur Diesel – Surveillance générale, veiller à la pression d'huile, à la température des cylindres, la vitesse de rotation, la circulation d'eau, l'ampérage et le voltage</p> <p>En cas de fonctionnement anormal, doit prévenir le chef de centrale. En cas de panne grave, doit arrêter la machine (vanne d'admission de vapeur à fermer) (ou vanne d'alimentation à fermer) et doit prévenir le chef de centrale</p>
<b>Aide Conducteur</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Aide le conducteur n°1
<b>Surveillant station de pompage</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Chargé de lancer le groupe électrogène ou machine à vapeur sous sa seule responsabilité
<b>Préposé à la station de pompage</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller la station de pompage d'eau et serrer les presses-étoupe, fermer les vannes en cas de panne
<b>Préposé à la station de pompage *(2)</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller la station de pompage d'eau et serrer les presses-étoupe, fermer les vannes en cas de panne. Graisser les pompes, démarrer et arrêter les machines, prévenir le chef de poste en cas de panne.
<b>Manœuvre</b>	1 <sup>ère</sup> catégorie	Compléter le niveau d'huile des graisseurs compte-gouttes et des graisseurs automatiques. Ne doit absolument rien toucher aux organes des machines. Est responsable du choix du produit à employer.
<b>Chef de feux</b>	6 <sup>e</sup> catégorie	<p>Responsable de l'alimentation en eau (niveau). Mettre en route les pompes alimentaires. Diriger les aides-chauffeurs pour l'alimentation des gazogènes. Peut conduire les chaudières par chauffage au mazout. Mettre en route les pompes à mazout. Mettre en place et nettoyer les brûleurs.</p> <p>Effectuer les extractions. Dans tous les cas, et quels que soit les modes de chauffe, doit l'assurer rationnellement, sous la responsabilité du chef de quart.</p>
<b>Chauffeur</b>	5 <sup>e</sup> catégorie	Assurer l'alimentation en eau (niveau) et en combustible. Effectuer les extractions. Ne s'occuper que d'une chaudière.
<b>Aide chauffeur</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Se tenir devant la trémie de chargement du gazogène pour veiller à ce qu'elle soit toujours pleine. Remuer de temps en

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
		temps les coques vides avec un bâton pour empêcher la formation de voûtes nuisibles au bon écoulement des coques vides. En cas de panne du transporteur automatique ou d'arrêt du décorticage, remplir la trémie avec des sacs de coques (15kg) que des manœuvres lui apportent à pied d'œuvre. Faire le décrassage du gazogène. Le gazogène n'étant décrassé qu'une fois par semaine dans la nuit, le même homme ne fait ce décrassage qu'une fois toutes les trois semaines.
<b>Soutier</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Enfourner au moyen d'une pelle le combustible directement dans le foyer de la chaudière, maintenir le feu de manière à éviter toute baisse de pression. Racler le foyer au moyen d'un ringard et effectuer le décrassage
<b>Décrasseur - ramoneur</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Décrasser et nettoyer le gazogène sans en évacuer les cendres. Faire fonctionner les ramoneurs à vapeur.
<b>Alimenteur de la chaufferie</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Chargé de la mise en route de l'installation pneumatique transports coques, du remplissage des silos et de l'alimentation des vis de transport sur gazogène.
<b>Manœuvre de la chaufferie</b>	1 <sup>ère</sup> catégorie A-2	Mettre en sacs l'excédent de coques envoyées par le transporteur automatique, le porter à la réserve au moyen d'une brouette. En cas de panne du transporteur automatique ou d'arrêt du décorticage, transporter des sacs de coques (15kg) au moyen d'une brouette au pied de chaque trémie de gazogène pour permettre à l'aide-chauffeur d'alimenter en coques le gazogène. Procéder à la propreté du local (arrosage du sol au jet d'eau et balayage). Evacuer les cendres après décrassage des gazogènes.
<b>Manœuvre de chaufferie</b>	1 <sup>ère</sup> catégorie A2	Remuer la coque de temps en temps à l'aide d'un bâton pour empêcher la formation de voûtes nuisibles au bon écoulement de la coque. Evacuer les cendres.
<b>Alimenteur en coques</b>	1 <sup>ère</sup> catégorie	Chargé de l'alimentation de la suceuse pneumatique
<b>Service conditionnement et nettoyage (citernes, fûts, bouteilles)</b>		
<b>Préposé au remplissage des fûts</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Vérifier si les fûts sont propres. Tarer les fûts vides. Régler la bascule au poids indiqué. Remplir les fûts et les peser. N'établir aucune note de poids ni bordereau de livraison.
<b>Préposé aux pompes à huile</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Effectuer le transfert des huiles du tank aux caisses de remplissage au moyen de moto-pompes électriques. Ceci sur ordre du chef d'équipe <i>Propreté locaux</i> .
<b>Préposé au remplissage des fûts et à</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Assurer la manutention des fûts. Avec la bascule

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
<b>l'escorte des citernes</b>		automatique remplir le fût, le bonder et le capsuler. Assurer le lavage intérieur et extérieur des citernes. Effectuer le remplissage par ouverture et fermeture d'une vanne. Fermer le capot et escorter le camion-citerne jusqu'à destination. Pour la vider, mettre les flexibles en place et ouvrir la vanne de vidange. <i>Propreté locaux.</i>
<b>Rouleur en fûts</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Quand les fûts sont pleins, les évacuer par roulage pour être stockés sur le quai. <i>Propreté locaux.</i>
<b>Laveur de fûts</b>	2e catégorie	Alimenter l'atelier en fûts vides. Mettre les ingrédients de nettoyage dans le fût, y introduire la chaîne, fermer le fût. Le monter sur la machine à chaîner, mettre en route la machine en appuyant sur des boutons «marche-arrêt» et manœuvrer un embrayage simple. Après un quart d'heure, de chaînage, le fût est placé dans la machine à laver extérieurement, puis rinçage du fût par buses. <i>Propreté des locaux.</i>
<b>Sécheur de fûts</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	A la sortie du rinçage, placer les fûts sur les buses d'air chaud et effectuer un essorage. Avec une lampe, vérifier le séchage intérieur. <i>Propreté des locaux.</i>
<b>Peintre en fûts</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Diluer la peinture, remplir ses pistolets, peindre les fûts placés, à cet effet dans une cabine spéciale, apposer les marques au pochoir. <i>Propreté des locaux.</i>
<b>Manœuvre-livreur</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Manutentionner la marchandise, charger et décharger
<b>Manœuvre en bouteilles</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Définition de la Convention fédérale du Commerce : manœuvre spécialisé dans les opérations d'embouteillage, rinçage des bouteilles, étiquetage, capsulage, <i>Propreté des locaux</i>
<b>Chef d'équipe décortilage</b>	6 <sup>e</sup> catégorie	Veiller au fonctionnement des appareils de décortilage, assurer et vérifier l'alimentation, le réglage des ventilateurs, des blutoirs, des épierreuses. Effectuer la mise en route de son atelier. Surveiller les silos. Sous la responsabilité du chef de quart qu'il doit informer de tout incident.
<b>Chef d'équipe décortilage</b>	5 <sup>e</sup> catégorie	Veiller au bon fonctionnement des appareils de décortilage, assurer et vérifier l'alimentation, le réglage des ventilateurs, des blutoirs, des épierreuses. Effectuer la mise en route de son atelier. Surveiller les silos. Sous la responsabilité du chef de quart qu'il doit informer de tout incident. Mais n'assurant pas les réglages.
<b>Ouvrier au décortilage</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Remplacer éventuellement le chef d'équipe en cas d'absence. Chargé tout particulièrement du 1 <sup>er</sup> étage, du nettoyeur de

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
		grains, repasser les coques et contrôler le circuit coques.
<b>Manœuvre au décortilage</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Racler les tamis des sasseurs, remonter les courroies tombées. Propreté des locaux
<b>Manœuvre de silos</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Régler le débit du magasin au moyen d'une porte coulissante alimentant le transporteur ou manœuvre de silos.
<b>Alimenteur</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Alimenteur des décortiqueuses et épierreur.
<b>Manœuvre aux blutoirs</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Ensacher et évacuer les sacs de sable.
<b>Repasser de coques</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Veiller à ce que les tamis des appareils repasseurs de coques ne se bouchent pas, remonter les courroies tombées. <i>Propreté des locaux.</i>
<b>Surveillant de trémis</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Contrôler qu'un niveau déterminé soit maintenu.
<b>Chef d'équipe</b>	6 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller les diverses pompes, du filtrage Miscella, décolmater les filtres, Manœuvrer les absorbeurs.
<b>Ouvrier à l'extraction</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller l'extraction continue des vis sécheuses, de la commande d'extraction, du circuit d'eau. <i>Nettoyage</i>
<b>Aide ouvrier à l'extraction</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Nettoyer les deux étages de l'extracteur. Si l'une ou l'autre des deux courroies saute de sa poulie ou si la caisse à eau se vide, prévenir le chef de quart. <i>Nettoyage.</i>
<b>Ouvrier à l'extraction</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller les extracteurs rotatifs. Alimenter en écailles. Surveiller la pression vapeur, le vide et du débordement essence.
<b>Alimenteur de refroidisseur humidificateur</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Chargé du contrôle de la bonne marche de l'appareil refroidisseur Tourteaux. Prévenir le chef de quart en cas de panne.
<b>Manœuvre à l'extraction</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Remplir les trémies d'alimentation en écailles. Evacuation des tourteaux des extracteurs rotatifs. <i>Nettoyage.</i>
<b>Filtreur sur Rebatel filtres-presses</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Assurer le filtrage sur essoreuse pendulaire telle que Rebatel, mettre l'essoreuse en marche. Surveiller la vanne d'alimentation. Arrêter l'appareil et assurer l'évacuation des résidus de paniers. Sous la responsabilité du chef filtreur.
<b>Filtreur sur Alfa-Laval Sharpless</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller les centrifugeuses genre Alfa-Laval Sharpless. Procéder à la préparation des mélanges à centrifuger et à la séparation des mucilages à l'atelier de traitement et le séchage des huiles sortant des centrifugeuses. Sous la responsabilité du chef filtreur.
<b>Chef filtreur</b>	5 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller la filtration sur filtre-presse. Mettre les pompes de filtration et le compresseur de séchage en marche.

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
		Surveiller la filtration suressoreuse, la démulcination et le séchage de l'huile, le lavage des serviettes. N'effectue aucune réparation ni aucun réglage.
<b>Manœuvre au filtrage</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Changer les serviettes sur filtres, procéder au nettoyage des filtres, au nettoyage des caisses à huile, évacuer les résidus de filtres, effectuer les manutentions nécessaires au filtrage. Propreté des locaux.
<b>Manœuvre au filtrage</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Procéder au nettoyage des filtres, au nettoyage des caisses à huile, évacuer les résidus de filtres, effectuer les manutentions nécessaires au filtrage. Propreté des locaux.
<b>Laveur de serviettes à la main</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Laver les toiles à la main, procéder à l'essorage et au séchage. Propreté des locaux.
<b>Laveur de serviettes à la machine</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Assurer la mise en marche de la machine à laver, l'alimenter et procéder à l'essorage des toiles, puis les mettre à sécher. Propreté des locaux.
<b>Service presserie</b>		
<b>Chef d'équipe presserie</b>	6 <sup>e</sup> catégorie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer la surveillance des équipes des presses et responsable depuis les silos jusqu'à évacuation des écaillés et de l'huile, y compris le dépelliculage ;</li> <li>Surveiller les silos ;</li> <li>Contrôler les bascules automatiques, le broyage, la marche des presses et des filtres presses ;</li> <li>Participer aux travaux mécaniques simples sur les presses.</li> </ul>
<b>Aide conducteur de presse</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Effectuer la mise en route, la surveillance générale et réglage sous la responsabilité du chef de quart. Transmettre les ordres du chef de quart.
<b>Alimenteur</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Veiller à l'alimentation des chauffoirs en ouvrant ou fermant une trappe sous le transporteur pour maintenir le chauffoir à un niveau déterminé.
<b>Manœuvre de presse</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Manutentionner les graines, farines, écaillés. Propreté des locaux.
<b>Service raffinage</b>		
<b>Raffineur</b>	6 <sup>e</sup> catégorie	Aider le chef raffineur dans la surveillance générale de l'atelier. Faire exécuter aux différents manœuvres les ordres et consignes donnés par le raffineur. Pendant les quarts de nuit (marche réduite du raffinage), surveiller les opérations et prévenir le raffineur en cas d'incident.

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
<b>Préposé à la surveillance des désodoriseurs</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Exécuter les instructions données pour le fonctionnement du désodoriseur continu. Sous la responsabilité du chef raffineur.
<b>Préposé à la batteuse à mélanger les agents filtrants</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Faire le plein des appareils au niveau indiqué (les appareils étant sous vide, cette opération se fait par un simple jeu de vannes). Surveiller le vide, la température, la durée suivant les instructions écrites par le raffineur sur un tableau de consignes. Vider l'appareil (par une simple manœuvre de vannes). Assurer la filtration des huiles sur filtres (Capillery).
<b>Préposé aux batteuses à décolorer</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Mettre en route et veiller au fonctionnement des surchauffeurs à vapeur. Propreté des locaux
<b>Préposé aux batteuses et à l'autoclave</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Effectuer les mélanges des agents filtrants sur les dosages indiqués par le raffineur et mettre en route la batteuse. Propreté des locaux.
<b>Conducteur de centrifugeuses genre Alfa – Laval</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Faire le plein des appareils au niveau indiqué (les appareils étant sous vide cette opération se fait par un simple jeu de vannes).
<b>Conducteur de centrifugeuses genre Alfa – Laval</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller le vide, la température, la durée, suivant les instructions écrites par le raffineur sur un tableau de consignes. Vider l'appareil par un simple jeu de vannes. Propreté des locaux
<b>Conducteur de centrifugeuses genre Alfa – Laval</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller le vide, la température, la durée, suivant les instructions écrites par le raffineur sur un tableau de consignes. Vider l'appareil par un simple jeu de vannes. Propreté des locaux
<b>Peseur préposé aux huiles brutes et raffinées</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Remplir les batteuses à démulciner au niveau indiqué, également celles à neutraliser. Préparer les solutions de soude et d'eau salée, préparer la saumure pour l'autoclave. Ces diverses opérations étant faites sur les indications données. Propreté des locaux.
<b>Préposé aux pompes de la désodorisation</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Remplir et régler le chauffage avec une vanne suivant les instructions données. Mettre en route les centrifugeuses en appuyant sur un bouton «marche-arrêt». Surveiller le bon fonctionnement : débit, graissage et procéder au nettoyage en fin d'opération avec l'outillage approprié. Propreté des locaux
<b>Préposé aux pompes de transfert d'huile</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Procéder à la décantation des chaudrons, remplir les batteuses à homogénéiser et mettre en route les centrifuges en appuyant sur un bouton «marche-arrêt». Surveiller le bon fonctionnement : débit, graissage et procéder au nettoyage en fin d'opération avec l'outillage

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
		approprié. Propreté des locaux Effectuer le transfert de l'huile brute des caisses de stockage aux caisses des bascules, au moyen de groupes moto-pompe. Effectuer la pesée, poinçonner les tickets de pesage, vider les caisses des bascules au moyen d'un jeu de vanes dans une pile basse. Mettre en marche les pompes de circulation des condenseurs. Prévenir en cas d'arrêt. Vider les refroidisseurs d'huile en ouvrant et fermant une vanne. Remplir la caisse de charge du filtre Capillery à l'aide d'une moto-pompe. Propreté des locaux.
<b>Filtreur raffinage</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Remplir les caisses à huile suivant les consignes au moyen d'un groupe moto-pompe. Suivant ordre ou consigne du raffineur, ouvrir ou fermer certaines vanes, mettre en route des groupes moto-pompes et les pompes de filtres-presses ceci par simple boutons «marche-arrêt», et ou chargé de remplissage des bateaux. Propreté des locaux Assurer le filtrage sur filtres-presses, sécher les toiles sous pression d'air comprimé. Bâtir et débâtir les filtres-presses. Effectuer les manipulations nécessaires au filtrage. Assurer la propreté des locaux
<b>Raccommodeur de toile à la machine et ou à la main</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Réparer et coudre à la main des serviettes filtrantes et confectionner et réparer à la machine les serviettes filtrantes.
<b>Service réception graines et manutention coques vides et poussières</b>		
<b>Chef d'équipe</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Faire exécuter aux manœuvres le déchargement des camions et des wagons, soit pour mise en magasin ou stockage en secco.
<b>Peseur à la réception des graines</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Peser sur pont-basculé et occasionnellement sur bascules volantes. N'établissant pas les relevés de poids.
<b>Conducteur de cabestan</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Commander le cabestan électrique au moyen d'une manette. Faire accrocher les wagons par deux accrocheurs de wagons afin qu'ils soient mis en place sur le pont-basculé et, après pesage, les déplacer pour être déchargés.
<b>Aiguilleur, accrocheur de wagons</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Accrocher et décrocher les wagons, les aiguiller, entretien de la propreté des aiguilles.
<b>Préposé à l'entretien de voies ferrées</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Entretien des voies et éventuellement aider à leur pose.
<b>Manœuvre aux blutoirs</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Ensacher et évacuer les sacs de sable.
<b>Manœuvre ordinaire</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A-2	Manutentionner les décortiquées, coques vides et poussières.

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
<b>Manœuvre au transport</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A-2	En cas de panne ou d'incident, arrêter en appuyant sur un bouton et prévenir son chef de service.
<b>Manœuvre préposé aux passoires à poussières</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A-2	Mettre les poussières dans un blutoir, ensacher, repasser dans un tarare et réensacher.
<b>Manœuvre ordinaire</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A-2	Décharger les sacs, les ouvrir, les vider. Transporter sur de petites distances des sacs pleins. Vider et balayer les wagons. (Barroter les seccos et ou magasins).
<b>Manœuvre balayeur</b>	1 <sup>ère</sup> catégorie	Surveiller l'ensemble du fonctionnement de l'installation pneumatique (distributeurs, surpresseurs et surveiller le bon fonctionnement. N'assurer aucun entretien.
<b>Surveillant aux installations pneumatiques</b>	4 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller le bon fonctionnement des distributions pneumatiques. Assurer la mise en route des surpresseurs et surveiller le bon fonctionnement. N'assurer aucun entretien.
<b>Aide surveillant aux installations pneumatiques</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Surveiller les suceuses. Surveiller l'arrivée des coques.
<b>Manœuvre aux installations pneumatiques</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A-1	Enlever les déchets au passage. Sans intervention dans le fonctionnement
<b>Manœuvre à l'ensachage</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A-1	Nettoyer, mettre en poquets et manutentionner les sacs vides.
<b>Service savonnerie</b>		
<b>Meneur de chaudières</b>	5e catégorie	Effectuer le chargement des chaudières au niveau indiqué avec les différents produits. Surveiller le savon en ébullition. Manœuvrer les vannes de vapeur afin d'éviter le débordement. Ces opérations sont effectuées sur les instructions précises écrites par le maitre savonnier sur le tableau des consignes.
<b>Meneur de chaudières</b>	5e catégorie	Effectuer le chargement des chaudières au niveau indiqué avec les différents produits. Surveiller le savon en ébullition. Manœuvrer les vannes de vapeur afin d'éviter le débordement. Ces opérations sont effectuées sur les instructions précises écrites par le maitre savonnier sur le tableau des consignes.
<b>Aide meneur de chaudières</b>	3e catégorie	Aider le meneur de chaudières, effectuer les opérations qui lui sont commandées par celui-ci. Transporter à pied d'œuvre. N'a aucune mesure à effectuer

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
<b>Aide meneur de chaudrons</b>	4e catégorie	Aider le meneur de chaudrons, effectuer les opérations qui lui sont commandées par celui-ci. Transporter à pied d'œuvre. N'a aucune mesure à effectuer. Procéder à l'épinage et manœuvrer les pompes. Nettoyage.
<b>Manœuvre aux chaudrons</b>	2e catégorie	Manutentionner les retailles, sacs de sel, fûts vides. Nettoyer les locaux.
<b>Préposé aux pompes de la savonnerie</b>	3e catégorie	Sur ordre, mettre en marche les motopompes électriques à démarrage direct par bouton marche-arrêt. Ouvrir et fermer, suivant ordre, les vannes et veiller à ne pas faire déborder les caisses de service. Assurer le transfert du savon par pompage des chaudrons dans les mises. N'a aucune mesure à effectuer.
<b>Blanchisseur de palme</b>	4e catégorie	Remplir le chaudron au moyen d'une pompe. Ouvrir la vanne de chauffage, mettre en route le compresseur d'air. Quand les palmes sont suffisamment blanchies, arrêter l'opération.
<b>Manœuvre vidangeur (savonnerie)</b>	2e catégorie	Vidanger les fûts de matières grasses diverses utilisées en savonnerie. Nettoyer les locaux.
<b>Receveur de mises</b>	4e catégorie	Remplir les mises à hauteur indiquée en ouvrant ou en fermant une vanne sur le refoulement de la pompe à savon et en faisant placer aux endroits appropriés les goulottes à savon). Quand le savon est sec, tracer sur les mises les pains aux dimensions indiquées par le savonnier
<b>Coupeur de mises</b>	3e catégorie	Tracer sur les mises les pains aux dimensions indiquées par le savonnier. A l'aide d'un treuil électrique, couper ces pains suivant le traçage précité.
<b>Manœuvre aux mises</b>	2e catégorie	Mettre en place le treuil, dérouler le câble et soulager les pains
<b>Régleur de coupeuses et de frappeuses</b>	4e catégorie	Sur instructions, régler les coupeuses à savon en disposant comme il convient les fils d'acier de la machine à couper, remplacer ces fils en cas de rupture. Régler, sur instructions, les mouleuses à savon en changeant les tulipes et les marques suivant les morceaux à frapper. Vérifier le poids des barres et morceaux par sondages fréquents.
<b>Manœuvre aux coupeuses, engrilleur</b>	2e catégorie	Placer les pains sur la coupeuse. Dégager les morceaux de savon sur les claies. Placer ces claies sur des charriots et dégager aux étuves. Nettoyer les locaux.
<b>Mouleur</b>	4e catégorie	Prendre les morceaux de savon déjà coupés au volume et les placer dans la tulipe de la machine qui leur donne la forme définitive et les marques pour la vente. Placer le morceau frappé dans la caisse placée à sa portée.

Emplois	Catégorie	Désignation détaillée
<b>Manœuvre aux mouleuses</b>	2e catégorie	Approvisionner le mouleur et dégager le savon emballé
<b>Arrimeur de barres et morceaux</b>	2e catégorie	Charger ou décharger les chariots, les conduire au lieu de stockage et arrimer
<b>Emballeur cercler</b>	3e catégorie	Au moyen d'éléments préfabriqués, préparer en les assemblant les emballages vides. Fermer les caisses pleines et les cercler au moyen d'un appareil à cercler.
<b>Colleur de cartons</b>	2e catégorie	Coller les cartons avant et après le remplissage.
<b>Préparateur de soude</b>	3e catégorie	Ouvrir et placer les fûts de soude caustique dans les caisses de préparation.
<b>Balayeur</b>	1ère catégorie	
<b>Service tourteaux</b>		
<b>Manœuvre à l'ensachage des tourteaux ou à la couture à la main</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Ensacher les tourteaux, coudre les sacs, arrimer en piles.
<b>Couseur de sacs</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Coudre les sacs à la machine à coudre portative ou fixe.
<b>Manœuvre aux tourteaux</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A1	Manutentions diverses. Rouleur de sacs pleins (roule sur chariot les sacs pleins de tourteaux depuis l'ensacheuse jusqu'au pied de la gerbeuse).
<b>Manœuvre aux tourteaux</b>	1 <sup>ère</sup> cat. A2	Manœuvre barreteur, pelleteur de tourteaux de pression.
<b>Service parc à fûts</b>		
<b>Manœuvre au parc à fûts</b>	1 <sup>ère</sup> catégorie A2	Manutentionner et arrimer les fûts vides sous les directives du chef d'équipe.
<b>Manœuvre au parc à fûts</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Manutentionner et arrimer les fûts pleins sous les directives du chef d'équipe
<b>Préposé au jardinage</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Assurer la propreté et l'entretien des pelouses, arbustes, etc. Procéder à l'arrosage, effectuer de simples travaux de jardinage.
<b>Vulcanisateur</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	Monteur, réparateur de pneus
<b>Réparateur de courroies</b>	3 <sup>e</sup> catégorie	
<b>Service laboratoire</b>		
<b>Manœuvre de laboratoire</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Procéder au lavage de la vaisselle et nettoyer les locaux, pouvant effectuer le décortilage à la main.
<b>Manœuvre de laboratoire</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Prélever dans l'usine les échantillons de tourteaux toutes les heures, peut participer au décortilage à la main.
<b>Manœuvre de laboratoire</b>	2 <sup>e</sup> catégorie	Prélever dans l'usine les échantillons de graines, huiles, tourteaux, etc. toutes les deux (2) heures. Aide au décortilage à la main et aux menus travaux.

III - Les professions ou emplois particuliers relevant de la branche d'activités professionnelle «Industrie des Corps gras» qui ne figurent pas dans la présente Convention feront l'objet d'additifs ultérieurs, fédéraux ou territoriaux.

## **ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES**

### **Article Premier : Objet de l'annexe**

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective fédérale réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale, exercée dans les territoires du Groupe de l'Afrique occidentale française, relève de la branche professionnelle «industries des Corps gras».

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 :

- d) Pour les employés embauchés sur place : 1 mois ;
- e) Pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1er alinéa) du Code du Travail :
  - Travailleur visé au paragraphe 1er de l'article 44 de la Convention générale : six (6) mois ;
  - Travailleur visé au paragraphe 2e 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, prévue à l'article 26 de la convention générale, est fixée à un mois.

L'employé bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute

lourde, à une indemnité spéciale, d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis, et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

### **Article 4 : Classifications professionnelles**

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

### **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 :

- c) Pour l'employé de la 1<sup>ère</sup> catégorie à la 4<sup>ème</sup> catégorie incluse :
  - trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti 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 ;
- d) Pour l'employé des 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> catégories :
  - deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi ;
  - quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu habituel d'emploi ;
  - six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

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

#### **Article 6 : Indemnisation du travailleur malade**

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

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

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

#### **Article 7 : Classes de passage**

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

- Bateau et train :
  - ✓ Employé de la 1ère à la 5ème catégorie incluse : 3e classe ;
  - ✓ Employé des 6ème et 7ème catégories : 2e 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 des bagages**

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

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

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

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

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

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

#### **Article 9 : Dispositions transitoires pour le classement des employés**

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés par chaque établissement dans les catégories définies à l'additif de la présente annexe, 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 celle qui lui est attribuée dans l'additif de la présente annexe sera reclassé.

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

### **ANNEXE III : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES**

#### **Article premier : Objet de l'annexe**

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective fédérale, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française relève de la branche professionnelle «industries des corps gras».

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

#### **Article 2 : Champ d'application**

On entend par agent de maîtrise, l'agent chargé 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, et en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

Sont assimilés aux agents de maîtrise, les techniciens et collaborateurs qui, sans exercer nécessairement un commandement ou un contrôle, ont des fonctions exigeant des connaissances 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 (1er alinéa) du Code du Travail : six (6) mois.

Seule est renouvelable, une seule fois, la période d'essai définie au paragraphe b) ci-dessus.

#### **Article 4 : Clause de non-concurrence**

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

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

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

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

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

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

#### **Article 5 : Préavis**

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

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1er) 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 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 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 repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

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

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

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

b) Pendant la première année de présence :

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

b) De la deuxième à la cinquième année de présence :

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

f) 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 sa famille, pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- Bateau et train :
  - ✓ 2e classe pour la catégorie supérieure d'agents de maîtrise,
  - ✓ techniciens et assimilés : 1ère 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 n'existerait pas, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

#### Article 10 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise

concedée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

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

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

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

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

#### **Article 11 : Délégués du personnel**

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

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

#### **Article 12 : Application des classifications**

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

#### **Article 13 : Avantages acquis**

Conformément aux dispositions générales de l'article 4 de la Convention collective des Corps gras, les avantages acquis à titre individuel au moment de l'application de la présente Convention le resteront et seront précisés dans le contrat d'engagement.

#### **Article 14 : Dispositions transitoires**

L'agent de maîtrise, technicien et assimilé, classé dans la hiérarchie de la convention collective du 26 décembre 1945, sera reclassé, par 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.

### **ADDITIF A L'ANNEXE III**

#### **CLASSIFICATIONS DES AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES**

##### **I- Agents de maîtrise**

##### **AGENT DE MAITRISE NON PROFESSIONNEL**

- agent de maîtrise non professionnel exerçant un commandement permanent sur plusieurs manœuvres ou ouvriers spécialisés dans la conduite des appareils de levage ou de traction occupés normalement à des travaux de manutention ou de nettoyage général sans que l'exécution de ces travaux nécessite des connaissances spéciales. Des ouvriers, ayant une spécialisation autre que celle mentionnée ci-dessus, pourront éventuellement participer aux travaux de ces équipes d'une façon occasionnelle pour un travail déterminé de courte durée.

**AGENT DE MAITRISE 1<sup>er</sup> ECHELON**

- agent chargé de fabrication simple qui utilise principalement une main d'œuvre non qualifiée. Il assure le respect des temps et les consignes de fabrication ;
- il peut exceptionnellement prendre part à l'exécution du travail.

**AGENT DE MAITRISE 2<sup>ème</sup> ECHELON**

- agent de maitrise sous les ordres, soit d'un agent de maitrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant ;
- il exerce d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels. Il assure le respect des temps, les consignes de fabrication et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

**AGENT DE MAITRISE 3<sup>ème</sup> ECHELON**

- agent de maitrise sous les ordres, soit d'un agent de maitrise des échelons supérieurs, soit d'un cadre, soit de l'employeur ou de son représentant ;
- il a au moins un agent de maitrise des échelons inférieurs sous ses ordres, ou à défaut d'agent de maitrise d'échelons inférieurs, des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers professionnels ou spécialisés de professions différentes dans les cycles des fabrications.

**AGENT DE MAITRISE 4<sup>ème</sup> ECHELON**

- agent de maitrise professionnel sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ;
- il a des agents de maitrise d'échelons inférieurs de professions différentes sous ses ordres, dont il coordonne les travaux ;
- il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il a le contrôle et la responsabilité de la marche des travaux qui lui sont confiés ;
- il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente. Ou à défaut : agent de maitrise n'ayant pas sous ses ordres

des agents de maitrise des échelons inférieurs, mais assurant le contrôle et la responsabilité de l'ensemble du cycle de fabrication.

**AGENT DE MAITRISE 5<sup>e</sup> ECHELON**

- agent de maitrise répondant à la définition de M4 mais ayant des responsabilités plus étendues dépendant de l'importance des fonctions, du degré de qualification nécessaire découlant notamment de l'importance de l'entreprise.

**II - Techniciens et assimilés****ASSIMILES A AGENT DE MAITRISE NON PROFESSIONNEL**✓ **Dessinateur détaillant**

- partant d'un dessin d'ensemble, il exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotres, telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble ;
- il sait recopier un croquis.

✓ **Pointeau – Comptable payeur**

- répondant à la définition du pointeau 2<sup>ème</sup> échelon (6<sup>ème</sup> catégorie des employés), il est 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 revenus ;
- il établit également les relevés divers et des comptes afférents aux gestions de salaires et assure la paye de tout ou partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable.

**AGENT TECHNIQUE ELECTRICIEN 1ER ECHELON**

- agent capable d'interpréter un schéma établi par un ingénieur de réaliser les montages et réglages correspondants.

**ASSIMILES A AGENT DE MAITRISE 1ER ECHELON**✓ **Dessinateur d'exécution**

- il peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble ;
- il connaît les possibilités de fabrication ;

- il doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble par reconstruction.

✓ **Caissier**

Ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes.

✓ **Dessinateur d'études**

- il exécute une étude d'organe ou d'appareils faisant partie d'un objet d'ensemble ;
- il a des connaissances de fonderie, usinage et montage ;
- il fait des calculs de résistance des matériaux se rapportant à son étude.

✓ **Chimiste 2<sup>ème</sup> degré**

Chimiste ayant la pratique de la fonction de chimiste de 2<sup>ème</sup> degré. Cette catégorie demande des connaissances générales plus étendues que celles du 1<sup>er</sup> degré.

- il collabore plus intimement avec l'ingénieur chimiste, avec moins de surveillance de la part de ce dernier ;
- il est en mesure de monter lui-même un appareillage sans qu'on ait à lui fournir un schéma précis ;
- au point de vue analytique, il est chargé de rechercher plusieurs éléments et de doser en chimie minérale, de rechercher quelques fonctions simples en chimie organique, de rédiger un rapport sur les travaux qui lui sont confiés en y faisant figurant les résultats d'analyse ;
- il peut collaborer à des recherches sous la direction de l'ingénieur chimiste ou de son chef ;
- il reçoit toujours des instructions de son chef.

**ASSIMILES A AGENT DE MAITRISE 4<sup>ème</sup> ECHELON**

✓ **Dessinateur –Projeteur – Calculateur**

Il a les connaissances d'un dessinateur d'études mais est, en outre, capable d'étudier seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné.

✓ **Chimiste 3<sup>ème</sup> degré**

Technicien ayant la pratique de l'échelon précédent.

- il est chargé de préparer un produit chimique nécessitant plusieurs réactions, de le purifier, de l'analyser et de l'identifier, de faire une analyse élémentaire en chimie organique, d'établir un bilan et de rédiger sur la conduite de l'opération un rapport où il doit pouvoir indiquer les moyens qu'il juge utiles pour les améliorations des diverses phases ;
- il conduit les travaux d'aides-chimistes ou de chimistes d'un degré inférieur.

**ASSIMILES A AGENT DE MAITRISE 5e ECHELON**

✓ **Chimiste 4<sup>ème</sup> degré**

Il répond à la définition du chimiste 3e degré, mais en plus fait de la bibliographie d'une manière courante et effectue des recherches à la demande de son employeur ou de son représentant.

✓ **Comptable 2<sup>ème</sup> échelon**

Il doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle, et être capable de dresser le bilan, éventuellement, avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

✓ **Chef de magasin**

Agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins, comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, afin d'éviter les stocks anormaux, sans pour cela gêner la clientèle ou les services qu'il est chargé d'alimenter.

**ASSIMILES A AGENT DE MAITRISE 2<sup>ème</sup> ECHELON**

✓ **Dessinateur petites études**

Il peut mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits, représentant graphiquement l'organe tel qu'il est défini. Il est

capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe déjà réalisé, cette modification lui ayant été clairement définie.

✓ **Agent technique électricien 2<sup>ème</sup> échelon**

Agent capable d'effectuer seul une étude de détail suivant les directives d'un ingénieur. Il peut diriger l'entreprise d'une installation en service.

✓ **Chimiste 1<sup>er</sup> degré**

Technicien possédant un diplôme de chimiste d'une école professionnelle ou le brevet professionnel de chimiste ou un certificat de sciences théorique et pratique, délivré par le Conservateur national des Arts et Métiers et appliqué à l'activité du Laboratoire. Il est recruté également parmi les bons éléments de l'aide chimiste. Ce technicien doit posséder des connaissances générales et pratiques lui permettant d'assimiler assez rapidement les méthodes d'analyses ou d'essais déjà un peu compliquées, de faire les calculs suivant les formules et équations chimiques, de s'exprimer en langage chimique et de comprendre ainsi rapidement les instructions de son chef. Il doit savoir travailler le verre, pouvoir rédiger un rapport sommaire.

**ASSIMILES A AGENT DE MAITRISE 3<sup>ème</sup> ECHELON**

✓ **Chef comptable**

Sous les ordres d'un chef de comptabilité, il assure seul ou fait assurer avec des employés des 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> catégories la tenue de livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises.

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

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

**ANNEXE V : INSTITUTION D'UN REGIME DE RETRAITES**

Entre les organisations syndicales ci-après

D'une part

- Le «Syndicats des fabricants d'huile de l'AOF» affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprise et d'Industries de l'A.O.F (UNISYNDI) ;

D'autre part

- Les Syndicats d'ouvriers et d'employés de «l'Industrie des corps gras» affiliés à l'Union générale des Travailleurs d'Afrique Noire (U.G.T.A.N) (Union territoriales ou locales de Syndicats Confédération Général du Travail (C.G.T) et Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique (CGTA) ;
- Les Syndicats d'ouvriers et d'employés de «l'Industrie des corps gras» affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats Confédération Africaine de Travailleurs Croyant (C.A.T.C) ;
- Les Syndicats d'ouvriers et d'employés de «l'Industrie des corps gras» affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats Confédération Africaine de Syndicats Libres, Force Ouvrière (C.A.S.L-F.O) ;
- Le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Technicien et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française (S.C.A.M.T.A) ;
- Les Syndicats de Cadres, affiliés à la Confédération Générale des Cadres (C.G.C) ;

Il a été convenu ce qui suit :

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES****Article premier : Institution d'un régime de retraites**

La présente annexe à la Convention collective fédérale du travail de l'Industrie des corps gras de l'Afrique Occidentale Française a pour but d'instituer un régime de retraites, dans le but de servir :

- une allocation de retraite aux salariés ;
- des allocations aux veuves ou orphelins de père et de mère à charge, en cas de décès d'un salarié ou d'un retraité ;
- une allocation de solidarité aux vieux travailleurs.

**Article 2 : Rôle de l'I.P.R.A.O.F dans la gestion du régime**

La responsabilité de la gestion du régime de retraites est confiée à «l'Institution de Prévoyance et de Retraites de l'Afrique Occidentale Française (I.P.R.A.O.F), créée, le 27 mars 1958, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, auxquelles sont affiliés les syndicats, parties à la présente Convention.

L'I.P.R.A.O.F assume cette charge dans le cadre des règles déterminées ci-après et conformément à ses statuts, annexés à la présente Convention.

**Article 3 : Adhésions et affiliations à l'I.P.R.A.O.F**

Les établissements, compris dans le champ d'application de la présente Convention, relèvent de l'I.P.R.A.O.F, ils doivent obligatoirement y adhérer et y affilier leur personnel, dans les conditions déterminées aux articles 4 et 5 ci-après.

**Article 4 : Membres adhérents**

Les établissements, définis à l'article 3 ci-dessus, ont la qualité de membres adhérents de l'I.P.R.A.O.F.

Ils doivent adresser à l'Institution, sur formulaire, qui leur est remis à cet effet, les éléments d'identification de l'établissement et, éventuellement, de l'entreprise : raison sociale, nature de l'activité, établissement principal et établissement secondaire ou succursales, etc.

Ils doivent notifier, dans un délai maximum d'un (1) mois, toutes modifications survenues à l'un des éléments.

Chaque membre adhérent reçoit un numéro d'affiliation qui doit être rappelé dans toutes les communications, relatives au régime de retraites.

Les membres adhérents sont, en outre, tenus de faire parvenir à l'Institution la liste complète de leur personnel, établie conformément au formulaire qui leur est envoyé à cet effet.

**Article 5 : Membres participants – ayants-droit**

Relèvent de l'I.P.R.A.O.F, en qualité de membres participants, les travailleurs âgés de 18 ans révolus, qui sont en service dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente Convention.

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, représentées au Conseil d'Administration de l'Institution, peuvent affilier au régime, en qualité de participants, ceux de leurs membres qu'elles désirent déléguer dans les fonctions d'administrateurs titulaires ou suppléants. Toutefois, ne sont pas compris parmi les membres participants :

1° Les travailleurs qui sont ou seront affiliés à des régimes de retraites métropolitains légaux (ordonnances des 4 et 19 octobre 1945) ou réglementaires (R.A.P du 8 juin 1946) ;

2° Les travailleurs affiliés à d'autres régimes de retraites existant à la date de prise d'effet de la présente annexe.

Cependant, pour cette dernière catégorie de travailleurs, des demandes d'affiliation peuvent être présentées à l'Institution.

Le Conseil d'Administration de cet organisme détermine les modalités de présentation de ces demandes, statue sur l'accueil à leur réserver et, éventuellement, sur les conditions de leur agrément.

Relèvent également de l'Institution, en qualité d'ayants droit :

- a) les anciens travailleurs des établissements adhérents, admis au bénéfice de l'allocation de solidarité aux vieux travailleurs, en vertu des dispositions de l'article 13 ci-après ;

- b) les veufs, veuves et orphelins de participants, admis au bénéfice d'une allocation, en vertu des dispositions des articles 23 et 24 ci-après.

## **TITRE II : DISPOSITIONS FINANCIERES**

### **Article 6 : Ressources du régime**

Le régime est alimenté par :

- l'ensemble des cotisations, tant salariales que patronales, sur les salaires bruts ;
- les produits de la capitalisation viagère des réserves ;
- les participations aux résultats allouées conformément aux conventions passées avec les organismes chargés de la gestion financière du régime ;
- éventuellement, les dons et les legs.

### **Article 7 : Cotisations – assiettes**

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel fixé à 25.000 francs CFA.

Ce plafond pourra être révisé par décision du Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F, compte tenu de la situation économique et monétaire.

### **Article 8 : Taux des cotisations**

Le taux de la cotisation de base ne pourra être supérieur à 9% de la rémunération brute.

La cotisation de base est répartie à raison de 60% à la charge de l'établissement adhérent et 40% à la charge du participant.

### **Article 9 : Recouvrement des cotisations**

Les cotisations, calculées sur les salaires afférents à chaque trimestre civil, sont exigibles à dater du premier jour du trimestre civil suivant, chaque établissement ayant néanmoins la faculté de prévoir le versement par provisions mensuelles en cours de trimestre.

La contribution du participant est précomptée par son employeur lors de chaque paye.

Le premier appel des cotisations aura lieu à partir du 1er mai 1958.

L'établissement adhérent doit fournir à l'I.P.R.A.O.F, au moins une fois par an, et au plus tard le 21 décembre, un état nominatif des participants, accompagné de toutes les précisions utiles demandées par l'Institution.

L'établissement doit également fournir, chaque trimestre, un état des mutations (entrées et sorties) survenues dans son personnel assujéti au régime.

En cas de retard dans l'envoi des bordereaux trimestriels de cotisations, ou dans le paiement de celles-ci, l'Institution peut, par simple lettre de rappel, imposer à l'entreprise une majoration des cotisations dues de 1,5% par mois de retard.

Il appartient à l'Institution d'opérer le recouvrement des cotisations par tous les moyens de droit.

Lorsque l'Institution engage une action contentieuse pour le recouvrement des cotisations, elle doit en aviser les cotisants de l'établissement en cause.

### **Article 10 : Limitation temporaire de l'appel des cotisations**

Etant donné la faiblesse des charges au début du régime, le taux maximum des cotisations sera de 4% des salaires pour la première période quinquennale. Le pourcentage d'appel est fixé, à titre provisoire à 75%.

Le Conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F pourra, sur avis de l'Association de gestion, réviser à tout moment les dispositions de l'alinéa ci-dessus.

Il n'est pas tenu compte de la réduction des cotisations prévue au présent article, pour le calcul des points de retraite ainsi que des prélèvements affectés aux frais de gestion et au fonds social.

### **Article 11 : Charges – Réserve globale**

Le régime supporte :

- les allocations et remboursements ;
- les dotations du fond social, qui sera créé en application des dispositions de l'article 28 ci-après ;
- la dotation pour frais de gestion. Cette dotation représentera le coût réel pendant les trois premières années. A l'issue de cette

période, le Conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F pourra, après avis de l'Association de gestion prévue à l'article 35 ci-après, fixer en pourcentage des cotisations ou des prestations le montant maximum des frais de gestion pour les organismes chargés de l'administration du régime.

La différence entre les ressources et les charges forme la réserve globale du régime. Cette réserve globale constitue le fonds collectif, lequel est capitalisé viagèrement du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, conformément à la convention financière, prévue à l'article 26 ci-après.

### **TITRE III : PRESTATIONS**

#### **Article 12 : Conditions d'ouverture des droits – période d'attente**

Le droit des participants à une allocation de retraite, résultant de la double cotisation patronale et salarié, n'est définitivement établi qu'à l'expiration d'une période de trois ans de présence dans un ou plusieurs établissements adhérant à l'I.P.R.A.O.F.

Cette période, dite «période d'attente», court du premier jour de l'embauchage du travailleur dans l'un des établissements adhérents.

Si, durant cette période, le participant cesse tout service dans l'un des établissements en question, il ne peut prétendre qu'à une allocation correspondant à ses seules cotisations personnelles.

Si, à l'expiration de cette période, il continue à travailler dans lesdits établissements, il a droit à l'allocation de retraite résultant de la double cotisation patronale et salariale, pour compter du premier jour de la période d'attente.

#### **Article 13 : Droit des anciens salariés**

Les anciens salariés d'un établissement adhérent, appartenant aux catégories de personnel bénéficiaires du présent régime de retraites et ayant quitté l'établissement avant la date de prise d'effet de ce régime, ont droit à la validation de leurs services, s'ils peuvent justifier d'au moins 10 ans d'activités salariées antérieurement à l'âge de 55 ans

et s'ils ont perçu un salaire au moins égal au montant minimum, fixé par le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F.

#### **Article 14 : Age de liquidation de l'allocation de retraite - anticipation – ajournement**

L'âge de liquidation de l'allocation de retraite est fixé à 55 ans.

Toutefois, les intéressés peuvent demander à partir de 50 ans, l'anticipation de la liquidation de leur allocation. Dans ce cas, le taux de l'allocation est affecté d'un abattement de 5% par année.

Le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F reçoit mandat et se fera une obligation de reporter à des âges plus avancés les âges limites, fixés ci-dessus, afin d'assurer l'équilibre du régime dans le cadre de ses ressources et de ses charges, lorsque le montant desdites charges sera connu.

Il devra réaliser cette réforme lorsque le marché de l'emploi le permettra et l'augmentation de la longévité l'exigera, dans le but de porter son effort sur le maintien et l'amélioration de la valeur des prestations.

#### **Article 15 : Conditions de liquidation de l'allocation de retraite**

La liquidation de l'allocation de retraite ne peut être opérée que sur demande de l'intéressé, assortie d'une justification de cessation d'activité. Les formalités afférentes à cette demande sont prévues à l'article 29 ci-après.

Les droits sont liquidés au premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée, avec l'entrée en jouissance de l'allocation à la même date.

Les problèmes que pourrait poser l'application des dispositions ci-dessus seront réglés par le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F, dans le cadre des pouvoirs qui lui sont attribués par l'article 32 ci-après.

#### **Article 16 : Montant de l'allocation de retraite**

L'allocation de retraite est calculée en multipliant le nombre de points portés au compte de l'intéressé à la date de liquidation de ses droits par la valeur du point de retraite.

La valeur du point de retraite est fixée, chaque année, par le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F, dans les conditions déterminées ci-dessous :

1. Nombre de points de retraite : chaque cotisation annuelle donne droit à un certain nombre de points de retraite. Ce nombre est obtenu, chaque année, en divisant le montant de la cotisation annuelle de base (9%) par le montant du salaire de référence, fixé pour l'année par le Conseil d'Administration de l'Institution.

Ce salaire de référence sera déterminé en fonction des variations du salaire moyen annuel des travailleurs affiliés au régime pendant l'exercice précédent.

Le Conseil d'Administration de l'Institution fixera les règles de détermination du salaire moyen.

2. Valeur du point de retraite : la valeur du point de retraite est fixée, chaque année, par le conseil d'administration de l'Institution, en faisant application de la formule :

$$V = \frac{C - D}{Pn}$$

dans laquelle :

- **C** représente la masse totale des cotisations afférentes à l'exercice précédent ;
- **D** représente le montant total des prélèvements opérés sur ces cotisations au titre des articles 20, 27 (remboursement des cotisations, versements uniques pour rachat d'allocations minimales) et 11 (frais de gestion et toute dépense nécessaire au fonctionnement normal du régime) ;
- **Pn** représente le nombre annuel moyen probable de points à servir au titre de l'exercice en cours et des neuf exercices suivants.

La valeur du point obtenue par application de cette formule ne saurait excéder 14,75% du montant du dernier salaire de référence connu.

Le Conseil d'Administration de l'Institution devra chercher, dans le cadre d'une cotisation maximum de 9% à assurer une retraite de l'ordre de 1,33 du salaire par année de service.

#### Article 17 : Période de service validée

Les périodes de service validées, donnant des droits pour la retraite, comprennent :

1° Après le 31 décembre 1957 :

- a) les périodes de service ayant donné lieu au paiement des cotisations prévues par le régime ;
- b) les périodes durant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour un des motifs prévus à l'article 47 du Code du Travail des territoires d'outre-mer ou à la suite d'un accident du travail ;
- c) les périodes d'interruption de service, pendant lesquelles le participant est atteint d'invalidité d'au moins deux tiers. L'état d'invalidité sera apprécié suivant des règles déterminées par le conseil d'administration de l'Institution.

2° Avant le 1er janvier 1958 :

- a) les périodes de service qui auraient donné lieu à cotisation si le régime avait été alors en vigueur ;
- b) les périodes de suspension du contrat de travail, survenues :
  1. avant le 15 décembre 1952, pour un des motifs prévus à l'article 47 du Code du Travail ou à la suite d'un accident du travail ;
  2. à partir du 15 décembre 1952, pour un des motifs prévus à l'article 47 du Code du Travail ou à la suite d'un accident du travail ;
- c) les périodes d'interruption de service, pendant lesquelles le participant est atteint d'une invalidité d'au moins deux tiers ;
- d) les périodes de mobilisation, de captivité et, plus généralement, celles pour lesquelles l'intéressé apportera la preuve qu'il a été obligé d'interrompre ses services chez le membre adhérent du fait de la guerre.

Sous réserve des dispositions de l'article 13 ci-dessus, relatives au droit des anciens travailleurs, la validation des années de service antérieures au 1er janvier 1958 est subordonnée aux conditions suivantes :

- être en service au 1er janvier 1958, et avoir au moins une année de service validée postérieure au 31 décembre 1957 ;
- compter au total, à la date de liquidation des droits, y compris les années validées postérieures au 31 décembre 1957, au moins 10 années de services validées ou validables.

Le nombre d'années de service validables antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1958 est limité à 30.

Le Conseil d'administration de l'Institution a tous pouvoirs d'appréciation en ce qui concerne les justifications apportées par les participants et les adhérents pour la validation des services antérieurs, ainsi que pour les périodes de maladie ou d'invalidité.

#### **Article 18 : Calcul des points**

1. Périodes validées postérieures au 31 décembre 1957
  - a) La valeur des points, pour chaque année de cotisation, est obtenue en divisant les cotisations afférentes à l'exercice par le salaire de référence ;
  - b) Le nombre de points, correspondant à chaque période validée en vertu du paragraphe 1, b) et c) de l'article 17 ci-dessus, est égal au nombre de points de l'exercice précédent multiplié par la durée de la période exprimée en année, ou fractions d'année.
2. Périodes validées antérieures au 1er janvier 1958

Pour chaque année de service validée antérieurement au 1er janvier 1958, le nombre de points est égal au nombre annuel moyen des points de la période de référence, calculée comme il est dit ci-dessus au paragraphe 1, a).

La période de référence comprend les exercices 1958, 1959 et 1960 ou, à défaut, les trois (3) derniers exercices civils complets de service. Les salaires

n'ayant pas donné lieu à cotisation au cours de la période de référence devront être justifiés.

#### **Article 19 : Allocation de solidarité aux vieux travailleurs n'ayant pas cotisé**

Les vieux travailleurs remplissant les conditions prévues à l'article 13 ci-dessus auront droit à une allocation, dite «allocation de solidarité aux vieux travailleurs».

Le nombre de points attribué et servant de base de calcul à l'allocation annuelle est fixé à 2.100 du minimum. Le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O révisera annuellement le montant de l'allocation, en fonction des ressources du régime.

#### **Article 20 : Cessation d'activité**

Lorsque le participant a cessé d'appartenir à l'un des établissements adhérents, pendant la période d'attente, ses cotisations lui sont remboursées.

Si, après expiration de la période d'attente et avant l'âge de liquidation de la retraite, le participant cesse d'appartenir à l'un des établissements adhérents, il conserve le bénéfice de son compte de points, calculés suivant les dispositions de l'article 16 ci-dessus ou peut, dans le délai d'un (1) mois à partir de la date de son départ, obtenir, moyennant l'annulation de son compte de points, le remboursement de ses cotisations personnelles.

#### **Article 21 : Redressement de comptes**

En cas d'erreur, constatée dans le décompte des points, adressé aux participants, les redressements doivent toujours être effectués.

Il appartient à l'association de gestion d'examiner s'il doit y avoir ou non remboursement du trop-perçu.

Si l'erreur constatée résulte de déclarations ayant un caractère frauduleux, l'Institution, en opérant le rétablissement des droits réels de l'intéressé, peut décider un abattement maximum de 25% du nombre de points de retraite, attribué pour la période ayant fait l'objet d'une déclaration frauduleuse.

#### **Article 22 : Majorations pour charges de famille**

Le nombre total des points de retraite est majoré de 10% pour chaque enfant encore à la charge du

salarié au moment de la liquidation de la retraite et aussi longtemps que l'enfant reste à sa charge.

La majoration globale est limitée à 30%.

L'enfant à charge est défini par le conseil d'administration de l'Institution.

#### **Article 23 : Droit des veuves**

Lorsqu'un membre participant en activité ou retraité décède, sa veuve a droit, à partir de 50 ans mais avec faculté d'anticipation, à 45 ans, dans les conditions définies à l'article 14 ci-dessus, à une allocation égale à 50% de celle dont bénéficiait ou aurait bénéficié son mari, sur la base des années validées ou validables à la date du décès, et sans qu'il soit tenu compte des coefficients d'anticipation qui ont pu être appliqués.

Le bénéfice est immédiat, dès le décès du mari, si la veuve a au moins deux enfants à charge de moins de 18 ans. Le service de cette allocation est suspendu dès que ces derniers cessent d'être à la charge ou à leur décès, pour reprendre, au 50e anniversaire de l'intéressé.

Pour que cette allocation soit consentie à la veuve, il faut que le mariage ait été constaté deux (2) ans au moins avant le décès, sauf le cas d'existence d'enfant à charge.

En cas de remariage, le droit à l'allocation cesse à compter du premier jour du trimestre civil suivant.

En cas de pluralité d'épouses, l'allocation globale est répartie au prorata des ayants droit à la date du décès.

La mise en œuvre des dispositions, prévues ci-dessus, est subordonnée aux conditions ci-après :

- tout membre participant est tenu de déclarer son mariage à l'I.P.R.A.O.F et de produire une pièce légale ou réglementaire d'état civil en faisant foi. Au cas où ces formalités n'auraient pas été accomplies avant le décès du participant, la veuve de ce dernier conserve, cependant, la faculté de produire la pièce légale ou réglementaire attestant son mariage, à la condition que ce document ait été établi avant le décès du mari ;
- toute veuve admise au bénéfice de l'allocation devra présenter, chaque année, une attestation

de l'autorité administrative du lieu de son domicile, certifiant qu'elle n'est pas remariée.

#### **Article 24 : Droits des orphelins de père et de mère**

En cas de décès du conjoint, soit antérieurement, soit postérieurement au décès du participant en activité ou retraité, les enfants à charge du participant décédé, orphelin de père et de mère bénéficient immédiatement d'une allocation individuelle d'orphelin.

L'allocation accordée à chaque orphelin, aussi longtemps qu'il demeure à charge, est égale à 20% de la retraite à laquelle avait droit (ou aurait eu droit sur la base de services validés ou validables à la date du décès) le participant décédé.

Au cas où le nombre des enfants allocataires est supérieur à cinq (5), à la date de liquidation des allocations d'orphelins, l'allocation revenant à chacun est réduite proportionnellement.

#### **Article 25 : Inaptitude au travail - invalidité**

Les salariés reconnus inaptes au travail à tout âge compris entre 50 et 55 ans percevront leur retraite immédiatement, sans que leur soit appliqué le coefficient de réduction pour anticipation prévu à l'article 14 ci-dessus.

L'état d'invalidité ou d'inaptitude au travail sera apprécié suivant les règles fixées par le conseil d'administration, en prenant comme base la législation et la réglementation métropolitaine en la matière.

#### **Article 26 : Paiement des allocations**

Les allocations sont trimestrielles et payables d'avance, soit en une seule fois, le premier jour de chaque trimestre civil, soit par mensualités égales. Il appartient à l'association de gestion de fixer, les modalités du règlement des paiements et notamment la périodicité. Les premiers arrérages prennent effet du premier jour du trimestre civil suivant la demande.

#### **Article 27 : Rachat des allocations d'un montant minimum**

Dans le cas où le nombre total des points de retraite, attribués à un participant ou à son conjoint, est

inférieur à cinq années d'activité, il n'est pas procédé à l'attribution d'une allocation et l'intéressé reçoit, lors de la liquidation et, au plus tôt, à 5 ans (50 ans s'il s'agit d'une veuve) un versement unique égal au produit des points de retraite par le salaire de référence de l'exercice précédant la date de la liquidation, déterminée conformément aux dispositions de l'article 16 ci-dessus.

Lorsque les orphelins sont susceptibles de bénéficier de l'allocation prévue à l'article 24 ci-dessus, les mêmes dispositions sont appliquées.

Toutefois, les versements uniques ne peuvent dépasser, pour chacun des orphelins, le produit de l'allocation annuelle, calculé au moment de la liquidation, par le nombre d'années restant à courir jusqu'à 21 ans.

Les versements prévus ci-dessus, effectués au profit des participants, supprimeront tous droits pour le conjoint ou les orphelins, effectués au profit du conjoint, ils supprimeront tous droits pour les orphelins.

#### **Article 28 : Fonds social**

Il sera créé par l'I.P.R.A.O.F un fonds social qui sera notamment utilisé pour l'attribution, à titre individuel, de secours exceptionnels et, éventuellement, renouvelables à des participants actifs ou retraités ou à des personnes ayant été à leur charge et dont la situation apparaîtra matériellement digne d'intérêt.

Le fonds social pourra aussi servir à une politique sociale que déterminera le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F dans le cadre de l'Institution et se rapportant à son objet.

En tout état de cause, le montant du fonds social ne pourra passer de 30% des cotisations.

Dans cette limite, le conseil d'administration en fixera, chaque année, le montant à la majorité simple de chacun des collègues.

#### **Article 29 : Formalités**

1° La retraite peut être liquidée par «l'Association de gestion».

Il est tenu compte, dans cette liquidation, des droits acquis dans les divers établissements adhérant à l'I.P.R.A.O.F.

2° Les requérants doivent adresser à l'Association de gestion, soit directement, soit par l'entremise de leur dernier employeur, leur demande accompagnée d'une justification de cessation d'activité et d'un engagement à ne pas reprendre une activité salariée. L'employeur transmet cette demande, dans un délai ne pouvant excéder un mois, à l'Association de gestion.

3° A la demande, doivent être jointes les justifications nécessaires au calcul des droits, notamment celles relatives aux services antérieurs, aux périodes de maladies, d'invalidité ou de guerre, à l'âge et à la situation matrimoniale.

4° Au cas où les intéressés ne peuvent fournir toutes les justifications nécessaires, leur dossier est soumis au conseil d'administration qui statue en fonction des éléments en sa possession.

### **TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 30 : Accord de coordination**

Des accords de coordination peuvent être conclus entre l'I.P.R.A.O.F et les organismes de retraite n'appliquant pas le présent régime de retraites. Il devra être recherché tout accord de réciprocité avec la Métropole, et les autres territoires de l'Union française et de la zone franc.

#### **Article 31 : Constitution d'un régime de retraite unique**

Les régimes de retraites institués par la présente Convention, constitueront un régime unique avec tous les autres régimes admis par l'I.P.R.A.O.F et fonctionnant sur les mêmes bases.

#### **Article 32 : Mesures d'application**

Le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F prend, dans les conditions fixées par les statuts de l'Institution, toutes mesures nécessaires à l'exécution des dispositions de la présente annexe, notamment par voie de règlement intérieur.

En cas de difficultés dans l'application desdites dispositions, le Conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F examinera les cas d'espèce, après étude par l'association de gestion, et déterminera la solution applicable à chaque cas.

## **TITRE : VI**

### **Article 33 : Dispositions relatives au contrôle et aux litiges**

Les membres adhérents ou participants sont soumis au contrôle de l'Association de gestion pour tout ce qui concerne l'application du présent régime.

Le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F et l'Association de gestion ont le droit de se faire communiquer, au siège de l'établissement, les dossiers du personnel ainsi que le registre des paiements et, plus généralement, tous documents comptables ou autres qui leur paraîtraient nécessaires à l'appréciation de l'exacte application du régime.

Les difficultés ou litiges, rencontrés à l'occasion de l'application du régime, soit entre l'Institution et les organismes de gestion, soit entre membres adhérents ou entre membres adhérents et participants, sont réglés comme en matière de conflit du travail.

A cet effet, la difficulté est constatée, soit par procès-verbal signé par les parties, soit par lettre recommandée ; le conseil d'administration qui n'aurait pu trancher le litige peut faire appel à une instance judiciaire,

### **Article 34 : Gestion administrative du régime**

Pour assurer la gestion administrative du régime, l'I.P.R.A.O.F passera convention avec la «Caisse Nationale d'Assurance sur la Vie» (CNAV) et avec le pool des Compagnies d'Assurances.

Toutefois, cette convention est conditionnée par la création entre les deux organismes (CNAV et pool des Assurances) d'une association de gestion.

Cette association de gestion effectuera, pour le compte de l'institution, tous les actes d'administration découlant du présent règlement :

validation des services passés, rentrée des cotisations, liquidation des allocations et des retraites, tenue des comptes de points, etc.

L'association de gestion est tenue de fournir toute documentation au conseil d'administration de l'Institution et de produire chaque année un bilan et un compte de mandat.

### **Article 35 : Gestion financière du régime**

L'IPRAOF confie la gestion du régime à la CNAV et au pool des compagnies d'assurances, par voie de conventions. Ces conventions prévoiront obligatoirement la capitalisation collective des réserves du régime et une participation aux résultats ne pouvant être inférieure à 75%.

La gestion sera effectuée par chacune des deux catégories d'organismes suivant ses règles propres et à concurrence de la fraction des fonds qui lui sera attribuée.

Les projets d'investissements en Afrique Occidentale Française, que les assureurs désirent réaliser en application du contrat d'assurances, sont soumis pour avis à une commission consultative paritaire, désignée par le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F.

### **Article 36 : Révision de l'annexe**

Par dérogation aux dispositions de l'article 5 des clauses générales de la Convention, aucune modification à la présente annexe, décidée par les parties, ne pourra entrer en vigueur avant acceptation par le conseil d'administration de l'IPRAOF, dans les conditions déterminées par celui-ci.

Les modifications prennent effet, sauf dispositions contraires, au 1er janvier de l'exercice suivant celui au cours duquel elles interviennent.

**ADDENDUM : CLAUSES GENERALES****Article 41 : Service en poste a fonctionnement continu**

Ajouter un sixième alinéa comme suit :

Le travailleur qui, dans la semaine, compte tenu d'un repos de vingt-quatre heures consécutives, aura néanmoins effectué cinquante-six (56) heures de présence effective, recevra une rémunération supplémentaire de 50% de son salaire pour la durée de septième quart.

**ADDITIF A L'ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS**

Supprimer les deux premiers paragraphes et les remplacer comme suit :

**I- Classification des ouvriers d'entretien**

La hiérarchie professionnelle des ouvriers travaillant dans les établissements visés à l'article 1er (§ 1er) de la Convention générale comprend les catégories et échelons définis ci-après.

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

Les emplois de l'industrie de la mécanique générale ne rentrant pas dans la présente qualification seront classés par référence :

- a. Aux textes en vigueur dans la Métropole ci-après énumérés :
  - arrêté ministériel du 11 avril 1945 relatif aux salaires dans l'industrie des métaux de la région parisienne<sup>33</sup>(J.O RF, modifié du 12 avril 1945), modifié par arrêté du 24 avril 1945 (JORF du 25 avril 1945) ;
  - Décision ministérielle du 6 octobre 1945 (J.O.R.F du 12 octobre 1945) portant classification des emplois et métiers dans les industries de la production et de la transformation des métaux ;

<sup>33</sup> Arrêté étendu à l'ensemble du territoire par arrêtés :

- du 24 avril 1945 (J.O.-R.F du 25 avril 1945) ;
- du 14 mai 1945 (J.O.-R.F du 16 mai 1945)
- du 15 juillet 1945 (J.O.-R.F du 18 juillet 1945).

- b. Aux règlements ultérieurs qui auront aménagé ou complété les textes ci-dessus en matière de classification.

**II- Classification des ouvriers de l'Industrie des «Corps gras»**

Les hiérarchies professionnelles des ouvriers travaillant dans les établissements visés à l'article 1er (§ 1er) de la Convention générale comprennent les catégories et échelons ci-après.

Tout emploi non expressément inclus dans une des catégories de ces hiérarchies fera l'objet d'une assimilation aux emplois figurant dans une catégorie donnée, cette assimilation emportant octroi de la rémunération attribuée à la catégorie en question.

**ANNEXE V : INSTITUTION D'UN REGIME DE RETRAITE****Article 11**

«La différence entre les ressources et les charges forme la réserve globale du régime. Cette réserve globale constitue le fonds collectif, lequel est capitalisé viagèrement du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, conformément à la convention financière prévue à l'article 26 ci-après.»

**Dakar, le 4 juillet 1958**

**Ont signé**

- **Pour le «Syndicat des Fabricants d'huile de l'AOF» affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprise et d'Industries de l'A.O.F (UNISYNDI) :**  
MM COURVOISIER, MM FAUVEL,  
A. MOGNAT  
DECOMIS, NORMAND, SEGUIN
- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés de «l'Industrie de corps gras, affiliés à l'»Union des Travailleurs d'Afrique Noire», Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» (C.G.T) et Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique (CGTA)**

MM BA ABDOURAKHMANE

MM BA MAMADOU, SEYDI ANSOU

NDIAYE ADAMA, THIAW ABDOULAYE

AVLESSI ANTONIN

- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés de «l'Industrie de Corps gras, affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Africaine des Syndicats Libre-Force Ouvrière» (CASL-FO).**

MM ODOT ALBIN, M. N'DOYE HOMAR

FALL CHEIKH

- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés de «l'Industrie des corps gras, affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croyants» (C.A.T.C) ;**

MM COUMABSSA FIRMIN

MM THIAM ABABACAR, MENDY CHARLES

DIALLO JEAN

- **Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Technicien et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française (S.C.A.M.T.A) :**

M. BAINS

- **Pour le Syndicats de Cadres, affiliés à la Confédération Générale des Cadres (C.G.C) :**

M. MURATI

- **Pour l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales en Afrique Occidentale Française :**

M. J. MORIN