



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fédérale des Auxiliaires de transports de l'Afrique Occidentale Française (16 décembre 1957)



**CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES
AUXILIAIRES DE TRANSPORTS DE L'AOF
DU 16 DÉCEMBRE 1957**

CLAUSES GÉNÉRALES

Entre les organisations syndicales ci-après :

d'une part,

- les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport» 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 des établissements de ladite branche affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail» (U.G.T.A.N.) ;
- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» (U. G. T. A. N) ;
- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croyants» ;
- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière» ;
- le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés de l'Afrique Occidentale française (S.C.A.M.T.A.) ;

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 «Auxiliaires de Transport».

Sont notamment compris dans ces activités :

1° Les entreprises d'acconage, de manutention et de transit ;

- les magasins généraux, docks et entrepôts ;
- les Commissionnaires agréés en douane, les transitaires, les consignataires de navires ;
- les Commissionnaires de transport ;
- les agences de voyage ;

2° Les établissements de transports maritimes dont les activités principales sont celles énumérées au 1° ci-dessus ;

3° Les services de transport fluviaux, lagunaires et de remorquage, les services de transport automobile, les ateliers de réparations mécaniques et navales, lorsque ces services ou ateliers font partie d'établissements dont les activités principales sont celles énumérées au 1° ci-dessus.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des établissements visés ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective, sauf accord particulier plus favorable au travailleur et à l'exception des travailleurs ayant un statut légal propre, notamment les inscrits maritimes, détenteurs du fascicule de navigation.

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

- travailleurs des services extérieurs ;
- ouvriers des ateliers de réparation mécanique et navale, lorsque ces ateliers font partie d'établissement dont l'activité principale relève de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport» ;

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

Au sens de la présente Convention, le terme «travailleur» est celui défini à l'article 1^{er}, alinéa 2 de la loi n° 52-1322 du 15 Décembre 1952, instituant un Code du Travail 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 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 (1) et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs désignés à l'article 1^{er}.

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 collectives⁸.

⁸ Sont notamment abrogées, en ce qui concerne les entreprises régies par la présente convention, les conventions collectives ci-après énumérées :

- la convention collective du 26 décembre 1945 fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'Unisyndi ;
- les conventions collectives territoriales réglant les conditions d'emploi des employés (Sénégal et Dahomey: 1^{er} septembre 1938

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

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

Article 5 : Durée, dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente⁹.

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

; Guinée: 2 avril 1946 ; Côte d'Ivoire: 24 juin 1948 ; Haute-Volta: 26 juin 1949 ; Soudan: 23 juillet 1945 ; 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).

⁹ L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales en Afrique Occidentale Française.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale des activités professionnelles définies à l'article 1er, 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.

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

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

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 été notifiée cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des «Auxiliaires de Transport» au sens de l'article 73-4° du Code du Travail.

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

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinions**

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8 : Absences pour activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie au 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 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 une seconde année mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à stage probatoire de huit (8) jours.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à 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 vacances, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Les dispositions ci-dessus, concernant la priorité d'embauchage, sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical. La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Article 11 : Période d'essai

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoire 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 48 heures qui suivent, un double de la «déclaration de mouvements de travailleurs» prévue par l'arrêté n° 5488 du 13 Juillet 1955 du Haut-commissaire de l'Afrique occidentale française.

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

Article 13 : Modifications aux 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 équivalente 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 à 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 pouvoir les emplois vacants ou à créer, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

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

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

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

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

Article 16 : Changement d'emploi, intérim 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 :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés,
- quatre (4) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, sauf dans les cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

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

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

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

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

Article 17 : Mutation des femmes en état de grossesse

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

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une 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 de 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 de un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

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

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

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

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait 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 forfait, 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 jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels

I. Suspension du contrat

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

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

II. Formalités à accomplir

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

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

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de six jours, à compter du 1er jour de l'indisponibilité.

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

conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son rétablissement, 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 de 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, soit chaque jour pendant deux heures, soit deux jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces périodes d'absence dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux (2) jours dans la semaine ou celui des deux (2)

heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et 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 toute justification utile à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

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

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six 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 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 à l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois, si le délai de préavis dépasse cette durée.

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

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

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les indemnités qui seraient accordées au travailleur dans l'hypothèse où la rupture du contrat du travail pour cause de maladie serait assimilée dans ses effets à un licenciement du fait de l'employeur.

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

Article 29 : Licenciements collectifs

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

Seront licenciés les travailleurs 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 pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, au terme 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 continue au moins égal 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 précédant ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

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

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % pour les cinq premières années ;
- 25 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant à la dixième année.

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

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

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 revenu au travailleur en cas de rupture de contrat.

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

Ces dispositions seront révisées, d'accord partie, dans le cadre du régime de retraite.

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 au la pièce, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

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

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

Les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la

possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

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

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement, qui lui est confié, toutes 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 par le délégué du personnel.

Article 36 : Catégories professionnelles

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

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

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

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les Commissions mixtes, appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales territoriales adhérentes, reconnues comme représentatives sur le plan territorial au sens de l'article 73, 4° paragraphe du Code du Travail.

Article 37 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie

professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de classement.

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

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

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

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

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se 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 fixée 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 par le travailleur dans l'entreprise.

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

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

Elle choisit, alors, l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour

l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

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

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la Commission.

Le Président ne participe pas au vote.

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

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

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

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

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

Considérés comme non adultes, les jeunes travailleurs de moins de 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 17 à 18 ans: 80 % ;
- de 17 à 19 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.

Article 40 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration du

salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, fixée comme il suit :

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

Le décompte des heures supplémentaires et l'application 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 du travail et des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur une réduction de la rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

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

Article 41 : Service en poste à fonctionnement continu

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

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de «quart» ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept (7) «quarts» de six (6) heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire

égale à 50 % de son salaire normal, pour à durée d'un (1) quart de travail.

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

Article 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 heures ou plus, de jour, prolongement d'au moins une (1) heure le 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 des raisons personnelles, dans la limite d'un (1) mois ;
- absences pour congés payés ou, dans la limite de dix (10) jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 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 années d'ancienneté ;
- 5 % après cinq années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 44 : Indemnité prévue à l'article 94 (1er alinéa) du Code du Travail

Indemnité prévue à l'article 94 (1er 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 (A. O. F., A. E. F., 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 territoires de l'Afrique Occidentale française aux conditions conjuguées suivantes :

a) que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;

b) qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur il justifie, auprès de ce dernier, de sa qualité de travailleur déplacé ;

c) que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de cinq cents (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 cinq cents (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 d'entre eux, à raison d'un (1) par trimestre, est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les délégués) ; le cinquième jour laissé au choix de l'employeur.

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

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

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

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

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourraient être 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 de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

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

Article 49 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières de 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, 2° paragraphe de la présente Convention, sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Les travailleurs titulaires de la Médaille d'honneur du travail bénéficieront d'un (1) jour de congé supplémentaire par an.

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

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois.

Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un (1) an au maximum et les droits en la matière peuvent se

cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accident de 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 ou le contrat a été exécuté.

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

Article 52 : Indemnité compensatrice de congé

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

Article 53 : Voyages et transports

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

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

Article 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 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 ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner, dans la demande qu'il formule à cette fin, les emplois 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 par 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 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 ou d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- 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 l'employeur dès la reprise du travail.

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

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

Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Article 57 : Indemnité de déplacement

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

Le travailleur, déplacé temporairement, conserve, d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficierait 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 s'il se place deux (2) semaines au moins avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par le déplacement, soit par un congé de détente, le travailleur perçoit, outre l'indemnité, 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 le procurer par ses propres moyens.

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

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

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

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci.

Le montant de la retenue est égal au 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 délais ci-après :

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

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

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

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE**Article 60 : Dispositions générales**

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

Article 61 : Organisation médicale et sanitaire

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 janvier 1955, sont classées en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui se 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 prescription ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

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

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

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

échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

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

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

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL**Article 63**

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

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

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

Article 64

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

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

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 celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer.

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

Article 67

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

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

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

TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 68 : Commission paritaire fédérale d'Interprétation et de Conciliation

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

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

La composition de la Commission est la suivante :

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

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative¹⁰.

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

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

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

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

Article 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

¹⁰ L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales en Afrique Occidentale Française.

fédérale prévue à l'article précédent, 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 de cette Commission aux parties signataires et à l'autorité administrative prévue au paragraphe 5 de l'article 68.

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

TITRE IX : RETRAITE

Article 70

Les employeurs se déclarent prêts à étudier et à soumettre à l'agrément des organisations syndicales signataires de la présente Convention les dispositions susceptibles d'être prises pour assurer aux travailleurs, par un avenant, le bénéfice du régime de retraite.

Les parties reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier le double avantage qui résulterait de l'octroi d'une pleine indemnité de licenciement en plus d'une pension de retraite.

Pendant, les travailleurs ayant acquis des droits à la retraite bénéficieront d'une indemnité de fin de carrière, calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement qu'elle remplacera, avec application, jusqu'à l'âge retenu comme âge normal de la retraite, de taux d'abattement progressifs, établis d'accord parties, en fonction des avantages offerts par le régime qui sera adopté.

Les avantages résultant du régime ainsi établi d'accord parties ne pourront se cumuler avec ceux dérivant de régimes de retraite, établis au sein des entreprises ou avec leur participation.

Les employeurs s'engagent à faire connaître aux travailleurs l'état d'avancement de leurs études.

Lorsque le système de retraite, prévu ci-dessus, aura été arrêté d'accord parties, les clauses du présent

article seront remplacées par les dispositions régissant le régime de retraite ainsi adopté.

Fait à Dakar, le 16 décembre 1957

Ont signé :

- **Pour les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport» affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française» (UNISYNDI) :**

M. CAMPI Jean-Gaston

MM. GOISBAULT

O'QUIN Robert

FORREST

ROCHETTE

ANTOINE

- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport», affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail» et «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» (Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire) :**

MM. KOITA Mamadou

MM. ANDOKAN Edouard

OULARE Ansoumane

BA Mamadou

- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport», affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croyants» :**

M. THIAM Ababacar

M. MENDY Charles

- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport», affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats**

«Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière» :

M. HAINAUT Pierre.

- Pour le Syndicat des cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés de l'Afrique Occidentale française (S. C. A. M. T. A.) :

M. DESBORDES

- L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales, Chef du Bureau d'Etudes,

MORIN.

- L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales en Afrique Occidentale française :

COLONNA D'ISTRIA.

ANNEXE I : CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DES «SERVICES EXTERIEURS»

Article premier : Objet - Champ d'application

La présente annexe a pour objet de déterminer les conditions particulières d'emploi des travailleurs des «services extérieurs» dans les établissements dont l'activité principale exercée dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale française relève de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport».

Trois catégories de travailleurs sont à distinguer dans les services extérieurs :

- 1) les travailleurs qui occupent un emploi permanent dans l'établissement, tout en exerçant leur activité dans les services extérieurs ;
- 2) les dockers des ports et rades dont les conditions d'embauche et d'emploi font l'objet des dispositions particulières définies au titre II ci-après ;
- 3) les autres travailleurs journaliers.

TITRE PREMIER : TRAVAILLEURS PERMANENTS

Article 2

Les travailleurs permanents, quel que soit le mode de leur rémunération, sont régis par les clauses générales de la convention «Auxiliaires de Transport» et par celles de l'annexe à laquelle ils sont rattachés (ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres).

TITRE II : DOCKERS DES PORTS ET RADES

Article 3 : Détermination des conditions particulières d'emploi, Commissions paritaires locales

On entend par dockers les travailleurs journaliers embauchés pour toutes manutentions de marchandises effectuées soit sur des navires, soit dans les enceintes portuaires en opération directe avec le chargement ou le déchargement des navires.

Ces travailleurs sont soumis à des conditions d'embauche et d'emplois qui seront fixées à l'échelon des circonscriptions territoriales portuaires, par des avenants à la présente Convention conclus par une Commission mixte paritaire dont les membres seront désignés par les représentants locaux des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Les organisations syndicales, non signataires de la Convention, mais représentatives, sur le plan territorial et pour la branche professionnelle intéressée, au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail et ayant adhéré à la présente Convention participeront de plein droit aux Commissions paritaires territoriales prévues au paragraphe précédent

Article 4 : Principes à respecter dans l'établissement des avenants locaux particuliers à chaque port

Les avenants prévus à l'article 3 ci-dessus tiendront compte :

- des conditions particulières à chaque port ;
- des arrêtés territoriaux fixant les modalités d'application du Code du Travail dans chacun des ports de la Fédération ;
- de la réglementation interne propre à chaque port ;
- dans toute la mesure du possible, des recommandations de l'Organisation internationale du Travail sur les points précisés ci-dessous.

Ils fixeront en particulier les modalités pratiques permettant aux dockers de bénéficier des avantages suivants :

1. un système de paye individuelle ;
2. attribution d'une indemnité compensatrice de congé aux dockers ne jouissant pas de la période de repos prévue par la réglementation sur les congés payés ;
3. attribution d'une prime de salissure (3)¹¹ dans les cas qui seront déterminés pour chaque port

¹¹ D'autres indemnités pourront être attribuées sur le plan local pour des travaux comportant des sujétions particulières.

- par la Commission prévue à l'article 3 ci-dessus ;
4. attribution d'une prime de manutention de coulis lourd (3) dans les cas qui seront déterminés pour chaque port par la Commission prévue à l'article 3 ci-dessus ;
 5. attribution d'une prime pour travail exécuté en cale ou magasin frigorifique (3) dans les cas qui seront déterminés pour chaque port par la Commission prévue à l'article 3 ci-dessus ;
 6. mise en place dans chaque port d'un système donnant la possibilité au docker :
 - a) de faire la preuve qu'il a accompli au cours d'un (1) mois donné le minimum d'heures de travail requis pour prétendre à la perception des allocations familiales ;
 - b) d'obtenir la justification des salaires perçus ;
 7. organisation d'un service médical interentreprises ou d'entreprise.

Dans les ports de Dakar, Conakry et Abidjan seront organisés, à la charge et sous la responsabilité des groupements professionnels d'entrepreneurs de manutention, des bureaux ayant pour attributions :

- a) la fixation du nombre des dockers permanents (professionnels) de manière à assurer le maintien d'effectifs de main-d'œuvre nécessaires et suffisants pour permettre aux navires de reprendre rapidement la mer tout en assurant aux dockers permanents l'emploi maximum ;
- b) l'immatriculation de ces dockers permanents et délivrance d'une carte de docker comportant une photographie de l'intéressé ;
- c) l'engagement prioritaire des dockers permanents en fonction des besoins journaliers de main-d'œuvre ;
- d) la couverture de la garantie d'un salaire minimum aux dockers permanents ayant observé les prescriptions fixées par le bureau d'embauche pour son attribution.

Seuls, ces bureaux seront habilités à embaucher la main-d'œuvre des ports (dockers).

Un règlement intérieur du Bureau de main-d'œuvre sera établi selon les dispositions prévues à l'article 35 du Code du Travail.

Les questions se rapportant aux problèmes de main-d'œuvre et qui dépasseraient le cadre de ce règlement intérieur seront soumises à l'examen d'une Commission paritaire réunie à cet effet.

Les dispositions ci-dessus précisées sont actuellement applicables dans les seuls ports de Dakar, Conakry et Abidjan en raison du volume et de la régularité de leur trafic et de l'importance du nombre des dockers employés d'une façon régulière.

Elles pourront être étendues dans l'avenir en partie ou en totalité selon les opportunités et les besoins locaux à d'autres ports où viendraient à être réunies des conditions analogues à celles existant à ce jour dans les trois (3) ports précités.

Des Commissions mixtes paritaires, réunies à l'échelon de la circonscription portuaire, dans les conditions prévues à l'article 3 ci-dessus, auront à connaître de l'opportunité d'appliquer telle ou telle de ces dispositions et en décideront par avenants particuliers.

Article 5 : Classement des travailleurs des services extérieurs

Les travailleurs des services extérieurs sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories qui figurent en additif à la présente annexe.

Les professions ou emplois particuliers non énumérés dans lesdites catégories feront l'objet d'additifs ultérieurs fédéraux ou territoriaux ou à défaut d'accords d'établissement.

Article 6 : Application des classifications professionnelles

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords territoriaux ou à défaut définies à ces classifications.

Article 7 : Dispositions transitoires

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions seront reclassés par chaque établissement dans les catégories définie 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 sur classement.

TITRE III : AUTRES TRAVAILLEURS EMBAUCHES A L'HEURE OU A LA JOURNEE

Les autres travailleurs embauchés à l'heure ou la journée sont régis par les dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

ADDITIF A L'ANNEXE I : CLASSIFICATION DES TRAVAILLEURS DES SERVICES EXTERIEURS

❖ CLASSIFICATION DES TRAVAILLEURS DES SERVICES EXTERIEURS «MANUTENTION»

1^{ère} catégorie

- Manœuvre ordinaire
- Manœuvre exécutant des travaux simples, n'exigeant ni aptitude particulière ni adaptation préalable
- Manœuvre
- Balayeur.

2^{ème} catégorie

- Manœuvre spécialisé
- Docker,
- Manœuvre de la couture des sacs ou de la réparation des emballages,
- Arrimeur spécialiste de l'arrimage à bord des navires, sur quai ou en magasin,
- Barroteur de marchandises en vrac,
- Aide-peseur,
- Matelot,
- Bagagiste,
- Mouillé (NB : *mouilleur*).

3^{ème} catégorie

Travailleur ayant un minimum de compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi assimilable :

- Treuilliste,
- Maître-palan (spécialiste manœuvre mât de charge) ou chef panneau (selon certaines appellations en usage),
- Barroteur de rivière,
- Voilier (travaux simples de ravaudage de bâches ou réparation d'agrès);
- Pointeur 1er échelon ayant des connaissances élémentaires sachant compter correctement,
- Brigadier chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement des opérations de manutention sous les ordres de magasinier ou aide-magasinier, d'un chef d'équipe de catégorie supérieure,
- Conducteur d'engin fixe n'assurant que la conduite de son engin,
- Trieur-classeur non pointeur,
- Peseur,
- Aide-charpentier assurant l'entretien et la réparation du matériel quai (travaux simples tels que réparation de fardage),
- Conducteur ou mécanicien de vedette,
- Aide-mécanicien de remorqueur, non inscrit maritime

4^{ème} catégorie

Travailleurs effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle simple, et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi assimilable :

- Chef d'équipe de manutention 1er échelon, terre ou bord, commandant un groupe de douze au moins et vingt hommes au plus,
- Pointeur 2e échelon sachant lire, écrire et compter correctement,
- Conducteur d'engin fixe assurant la conduite et l'entretien courant de son engin,
- Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de 5 tonnes, n'assurant que la conduite de son engin,

- Patron ou mécanicien de remorqueur de moins de 100 cv non breveté non inscrit maritime,
- Gréeur capable de mettre en œuvre les câbles et d'effectuer leur montage sur divers appareils.

5^{ème} catégorie

Travailleur effectuant des travaux qualifiés exigeant de bonnes connaissances professionnelles.

Figure dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. débutant, ou justifiant après un essai professionnel d'une qualification équivalente au C.A.P.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Pointeur 3e échelon délivrant des marchandises au vu des documents qui lui sont présentés, vérifiant les marques et numéros, recevant décharge, signalant au chef pointeur les réserves éventuelles pour avaries et manquants, effectuant le pointage sur manifeste sous le contrôle d'un pointeur de catégorie supérieure,
- Chef peseur,
- chef équipe manutention 2e échelon, terre ou bord, plus spécialement chargé de la manutention des marchandises, soit en présentant des problèmes délicats de manutention, soit en raison de la nature de la marchandise, soit en raison de difficultés particulières de classement ou d'arrimage,
- Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de 5 tonnes, assurant l'entretien courant de son engin,
- Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de 5 tonnes et plus, n'assurant que la conduite de son engin,
- Grutier conduisant une grue fixe de moins de 9 tonnes,
- Magasinier 1er échelon réceptionnant, classant et délivrant la marchandise dans un magasin ou partie de magasin sous la responsabilité d'un chef magasinier,
- Patron ou mécanicien de remorqueur de 100 CV et plus, non breveté, non inscrit maritime.

6^{ème} catégorie

Travailleur qualifié ayant acquis des connaissances professionnelles étendues, chargé, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation d'opérations de manutention ou une part importante de ces opérations :

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Contremaître manutention de terre ou de bord ayant sous ses ordres un ou plusieurs chefs d'équipe ;
- Pointeur 4e échelon susceptible d'assurer le pointage en magasin, lot par lot, l'apurement des manifestes, préparant l'état différentiel, effectuant la délivrance des marchandises et responsable des pointages effectués par les pointeurs sous ses ordres ;
- Magasinier 2e échelon de magasin cale, chargé de la délivrance des marchandises et de leur réception, seul ou avec l'aide d'un ou de plusieurs classeurs ou commis livreurs ;
- Conducteur d'engin mécanique mobile de 5 tonnes et plus assurant l'entretien mécanique mobile de 5 tonnes et plus l'entretien courant de son engin ;
- Grutier conduisant une grue fixe de 9 tonnes et plus.

7^{ème} catégorie

Travailleur hautement qualifié.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Chef contremaître manutention exécutant sous sa responsabilité avec les moyens mis à sa disposition, toutes les opérations de débarquement ou d'embarquement d'un navire, chargé de régler et d'établir les états différentiels d'avaries ou de manquants,
- Chef pointeur ou *chef de transit* ayant la responsabilité d'un magasin, effectuant avec le service des douanes le pointage des déclarations d'importation ou d'exportation, assurant la reconnaissance des colis litigieux et pouvant également être chargés de régler et

d'établir les états différentiels d'avaries et de manquants.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

En raison du caractère particulier de leur emploi et par dérogation à l'article 16 des clauses générales de la Convention, les conducteurs d'engins mécaniques, appelés à assurer l'intérim d'un emploi supérieur (dans leur spécialité) percevront pendant toute la durée de cet intérim une indemnité égale à la différence entre leur salaire minimum de cette catégorie supérieure à compter du troisième jour après le début de cet intérim.

❖ CLASSIFICATION DES TRAVAILLEURS DES SERVICES EXTERIEURS «TRANSIT»**1^{ère} catégorie**

Manœuvre exécutant des travaux simples n'exigeant ni formation ni adaptation préalable :

- Manœuvre ordinaire de secco,
- Manœuvre sans spécialité participant aux opérations de manutention telles que: charroi, manutention (pose et dépose), transport de colis sur diable ou à la main, accrochage des élingues aux crocs des grues, aide à la mise en charge d'engins de levage, isolément ou en équipe.

2^{ème} catégorie

Travailleur exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- Arrimeur spécialiste de l'arrimage sur quai ou en magasin ou sur camion ou en wagon,
- Pelleteur de secco,
- Manœuvre exécutant la couture des sacs, préposé au cerclage, clouage et marquage des caisses et des emballages,
- Aide-peseur,
- Conducteur de chariot électrique.

3^{ème} catégorie

Travailleur ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique tel que :

- Brigadier chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement des opérations de manutention sous les ordres d'un magasinier ou aide-magasinier, d'un chef d'équipe de catégorie supérieure,
- Pointeur 1er échelon ayant des connaissances élémentaires, sachant compter correctement et reproduire le poids,
- Peseur bascule volante,
- Conducteur d'engin fixe n'assurant que la conduite de son engin.

4^{ème} catégorie

Travailleur effectuant des travaux exigeant une formation professionnelle simple tel que :

- Chef d'équipe de transit 1er échelon commandant un groupe de huit (8) à douze (12) hommes,
- Pointeur 2e échelon sachant lire, écrire et compter correctement pouvant établir des bons de livraison,
- Aide-magasinier participant au classement des marchandises en magasin et au contrôle des références, à l'enregistrement des mouvements,
- Employé chargé d'effectuer des opérations de reconnaissance à quai, ou de visite à quai, ou de service du conditionnement, assurant les plombages,
- Peseur de pont bascule ou peseur sur bascule volante, capable d'établir les feuilles de pesage,
- Conducteur d'engin fixe assurant la conduite et l'entretien de son engin,
- Conducteur d'engin mécanique mobile de 5 tonnes, n'assurant que la conduite de son engin.

5^{ème} catégorie

Travailleur qualifié effectuant des travaux exigeant de bonnes connaissances professionnelles pouvant être sanctionnées par un C. A. P. tel que :

- Chef d'équipe de transit 2e échelon (ou commis enleveur) chargé pour les lots homogènes des opérations courantes de pointage et d'enlèvement, décorer des pièces de douane, de livraison, de chargement des wagons ou camions, d'expédition en gare, de

reconditionnement des colis, faisant des réserves, donnant et obtenant décharge valablement,

- Magasinier 1er échelon de petit magasin de transit, de groupage ou d'entrepôt fictif et tenant les livres réguliers de magasin, d'entrepôt,
- Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de cinq (5) tonnes assurant l'entretien courant de son engin,
- Conducteur d'engin mécanique mobile de cinq (5) tonnes et plus n'assurant que la conduite courant de son engin.

6^{ème} catégorie

Travailleur particulièrement qualifié ayant acquis par la pratique des connaissances professionnelles étendues, chargé, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation d'opérations de transit ou une part importante de ces opérations, tel que :

- Contremaître de transit chargé habituellement pour les lots de marchandises diverses d'effectuer des opérations courantes de pointage et d'enlèvement, de livraison, de chargement ou de déchargement de wagons ou camions, d'expédition en gare, de reconditionnement des colis, faisant des réserves, donnant et obtenant décharge valablement,
- Contremaître de transit ayant sous ses ordres, plusieurs chefs d'équipe de catégorie inférieure,
- Magasinier 2e échelon d'entrepôt important chargé de la délivrance des marchandises et de leur réception, seul ou avec l'aide d'un ou de plusieurs commis pointeurs-classeurs ou commis livreurs,
- Conducteur d'engin mécanique mobile de 5 tonnes et plus, assurant l'entretien courant de son engin,
- grutier conduisant une grue fixe de 9 tonnes et plus.

7^{ème} catégorie

Travailleur hautement qualifié exécutant habituellement des travaux de haute valeur professionnelle, tel que :

- Contremaître de transit connaissant parfaitement ses fonctions, exécutant habituellement les opérations de transit particulièrement difficiles, soit en raison de leur importance soit en raison de leur complexité,
- Agent chargé d'effectuer les constats d'avaries contrairement avec les clients ou avec le représentant des assureurs et d'effectuer la livraison des marchandises en litige,
- Chauffeur-contremaître de transit.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

En raison du caractère particulier de leur emploi et par dérogation à l'article 16 des clauses générales de la Convention, les conducteurs d'engins mécaniques, appelés à assurer l'intérim d'un emploi supérieur (dans leur spécialité), percevront pendant toute la durée de cet intérim une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire minimum de cette catégorie supérieure à compter du troisième jour après le début de cet intérim.

ANNEXE II : 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 des ateliers de réparation mécanique et navales, 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 «Auxiliaires de Transport».

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

Article 2 : Période d'essai

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

a) Pour les ouvriers embauchés sur place :

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

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

- travailleur visé au paragraphe 1^{er} de l'article 44 de la convention générale: six (6) mois ;
- travailleur visé au paragraphe 2^e de l'article 44 de la convention générale: deux (2) mois.

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

Article 3 : Préavis

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

- Ouvrier classé dans la 1^{ere} catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six (6) jours ouvrables ;
- Ouvrier classé dans les 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégories : huit (8) jours ouvrables ;
 - ✓ après cinq (5) ans : quinze (15) jours ouvrables ;
- Ouvrier classé dans les 6^e et 7^e catégories : quinze (15) jours ouvrables ;
 - ✓ après cinq ans : un (1) mois.

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

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

Article 4 : Classification professionnelle

Les ouvriers sont classés en fonction de leur emploi. Les emplois des ateliers de réparation mécanique et navales faisant partie d'établissements relevant de la

présente Convention sont classés dans les catégories professionnelles fixées par l'additif à l'annexe I de la présente Convention collective fédérale des industries de la «Mécanique générale» de l'Afrique Occidentale française du 8 octobre 1957 et reproduit pour information à la suite de 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 suit :

a) Pour l'ouvrier de la 1^{re} à la 4^{ème} catégorie incluse :

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

b) Pour l'ouvrier de 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} catégories :

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

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

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

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

a) Pendant la première année de présence :

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

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

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

c) Après cinq années 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 (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : Classe de passage

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

- Bateau et train :
 - ✓ Ouvrier de la 1^{ère} à la 5^{ème} catégorie incluse : 3^{ème} classe ;
 - ✓ Ouvrier des 6^{ème} et 7^{ème} catégories : 2^{ème} classe ;
- Avion : classe touriste ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Et en cas de création d'une 3^{ème} classe avion :

- Ouvrier de la 1^{ère} à la 5^{ème} catégorie incluse : 3e classe ;

- Ouvrier des 6^{ème} et 7^{ème} catégories : 2^{ème} classe.

Dans tous les cas où la classe prévue n'existerait pas, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Article 8 : Transport des bagages

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

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

- 200 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 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, qu'elle 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 ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration normale 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 du préavis, un certificat provisoire.

Article 11 : Application des classifications professionnelles

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

Article 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 II : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS

La hiérarchie professionnelle de «ouvriers» travaillant dans les établissements visés à l'article premier, paragraphe 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 figurant pas dans la présente classification, seront classés par référence :

- arrêté ministériel du 11 avril 1945 relatif aux salaires dans l'industrie des métaux de la région parisienne (1) (J. O. R. F. du 12 avril 1945) modifié par arrêté du 24 avril 1945 (J. O. R. F. du 41 25 avril 1945) ;

a) aux textes en vigueur dans la Métropole, ci-après énumérés :

- 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;

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

1^{ère} catégorie

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entraînant pas dans le cycle des

fabrications (tels que nettoyage charroi, manutention, etc.) et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.

2^{ème} catégorie

Manœuvre de force et manœuvre spécialisé :

- 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 :
 - ✓ Casseur de coke,
 - ✓ Ramasseur de pièces en fonderie,
 - ✓ Rouleur de charbon,
 - ✓ Accrocheur de caisses,
 - ✓ Pousseur de chariots et de wagonnets,
 - ✓ Approvisionneur,
 - ✓ Déchargeur de caisses,
 - ✓ Laveur de pièces,
 - ✓ Manœuvre au 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-cisailleur,
 - ✓ Placeur de rivets,
 - ✓ Chauffeur de clous et 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,
 - ✓ Décocheur,
 - ✓ 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 spécialisé**

On entend par ouvrier exécutant sur des machines-outils, au montage, à la chaîne, au four, etc., des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle, mais seulement une période d'adaptation.

3^{ème} catégorie

Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon (OS1)

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Conducteur d'appareil simple, n'assurant ni entretien ni dépannage,
- Décalamineur,
- Décapeur ne titrant pas son bain,
- Ébardeur à la meule, à la scie, à la lime,
- Galvaniseur ne conduisant pas son bain,
- Peseur,
- Préparateur de sable en fonderie,
- Aide-couleur,
- Pontonnier de simple manutention,
- Aide-chauffeur de forge,
- Aide-riveur teneur de tas,
- Cisailleur, poinçonneur, perceur, plieur pour travaux de série,
- 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,
- Vernisseur d'isolants,
- Ouvrier de garage effectuant le travail de dépose et repose d'organes sur châssis,
- Graisseur de station-service,
- Monteur réparateur de pneus,
- Aide-magasinier,
- Soudeur par résistance sans réglage de la machine.

4^{ème} catégorie

Ouvrier spécialisé 2e échelon (OS2)

Ouvrier d'habileté et de rendement courant, 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,
- Ébarbeur pour travaux au pistolet,
- Peseur-contrôleur,
- Noyauteur ordinaire,
- Reproducteur à la bande,
- Cisailleur sur tracé,
- Poinçonneur sur tracé,
- Plieur sur tracé,
- Décolleur 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 c.a.p susceptibles 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-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.

5^{ème} catégorie

Ouvrier professionnel 1er échelon (OP1)

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

Sont à ranger dans cette catégorie :

Les travailleurs titulaires d'un C.A.P. et débutant dans le métier ; pour ces derniers, 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 essai professionnel, de la qualification requise pour cette catégorie et, en particulier :

- Ajusteur, ajusteur mécanicien,
- Affûteur d'outils de forme,
- Ferreur,
- Forgeron à main,
- Fondeur,
- Mécanicien, metteur au point,

- Tourneur, fraiseur, rectifieur, aléueur, mortaiseur, raboteur, perceur, repousseur,
- Chef de chauffe,
- Noyauteur exécutant tous travaux de difficulté moyenne,
- Mouleur,
- Ouvriers chargés 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 semi-automatique réglant sa machine,
- Décolleteur sur tour automatique,
- Nickeleur-chromeur,
- Chaudronnier en fer, chaudronnier tuyauteur, charpentier tôlier, riveur de chaudière, riveur de coque,
- 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,
- Peinture professionnel en carrosserie,
- Monteur-mécanicien d'automobile répondant à la définition jointe à la classification,
- Électricien automobile capable d'exécuter la pose et la réparation de canalisations ordinaires sur véhicules les plus répandus,
- Monteur au plan, monteur-levageur,
- Magasinier,
- Serrurerie de ville ou d'atelier,

- Chaînier,
- Charpentier bois,
- Menuisier,
- Menuisier-modeleur,
- Conducteur d'engin mécanique, en assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,
- Forgeron sur cornières.

6^{ème} catégorie

Ouvrier professionnel 2e échelon (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 transformateur de puissance à très haute tension,
- Monteur motoriste d'automobile répondant à la définition jointe,
- Mécanicien réparateur en organes répondant à la définition jointe,

- Électricien d'automobile répondant à la définition jointe,
- Rampiste, débilleur,
- Forgeron (forge au-dessous de deux (2) tonnes),
- Forgeron à main ou au pilon,
- Mouleur et noyauteur tous métaux.

7^{ème} catégorie

Ouvrier professionnel 3e échelon (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 répondant à la définition jointe,
- Électricien automobile possédant les aptitudes professionnelles lui permettant de pouvoir réparer tout appareillage électrique,
- Tourneur de précision.

DEFINITIONS COMPLEMENTAIRES DES SPECIALITES ET EPREUVES DE CLASSIFICATION

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
Affûteur	4 ^{ème}	Ouvrier capable d'exécuter sur machines l'affûtage des outils de perçage, tournage, fraisage, rabotage, etc... Epreuve : 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 donné d'une série d'outils de coupe et d'une fraise d'angle.
Affûteur d'outils de forme	5 ^{ème}	Ouvrier capable d'effectuer le taillage et l'affûtage de tous et en particulier d'outils de forme, ainsi que taillage et profilage de meules de forme. Epreuve : Affûtage, après trempe, d'une fraise de forme (à pan), fraise à gorge suivant calibre fraise à denture alternée.
Aide-forgeron	4 ^{ème}	Ouvrier travaillant normalement avec un professionnel et sous sa direction, capable éventuellement d'exécuter seul des travaux simples. Epreuve : Montage d'un feu, conduite d'un feu avec un chauffeur d'une pièce, frappe à l'enclume, exécution d'un travail simple de forge.
Ajusteur	5 ^{ème}	Ouvrier capable de travailler les métaux au moyen d'outils à main (burin, marteau, lime, grattoir) pour leur donner des formes définies par des plans et particulièrement pour réaliser des pièces s'emboîtant les unes dans les autres avec un enjeu très faible. Epreuve : Exécution d'un des essais suivants : <ul style="list-style-type: none"> • ajustage, réglage, • clavetage, traversant un manchon conique, • règle, équerre, • coulisse hexagonale, • assemblage à tenon droit avec vice de jonction.
Ajusteur-mécanicien	5 ^{ème}	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. Epreuve : Essai d'ajustage d'une queue d'aronde suivant plan. Exécution d'un travail de réparation sur une des machines citées, par exemple <ul style="list-style-type: none"> • serrage d'articulation, • portage d'arbres dans coussinets, • réglage de butées, • mesures des jeux longitudinaux et radiaux.

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
Ajusteur de précision	7 ^{ème}	<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 machines-outils avec précision maximum défini à l'essai.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Traçage et exécution d'après dessin d'un ajustage à double queue d'aronde de deux blocs d'acier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lecture d'un dessin de montage assez compliqué; • établissement d'un croquis à main levée d'une pièce • simple à sortir d'un tracé d'ensemble.
Aléseur	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter d'après dessin et instructions théoriques d'usinage, sur une aléseuse 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>Epreuve :</p> <p>Exécution d'une pièce comportant divers alésage ou entraxes à respecter d'après plans ou tracés ou l'arbre de vérification. tolérance d'exécution 1/10^e à 1/100^e</p>
Calfat	4 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter des travaux d'étanchéité sur les bordés de ponts et les carènes en bois.</p> <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • calfater un pont en vieux bois à une étoupe, mastiquer ou brayer, • calfater un bordé de pont neuf à un écart, à 3 étoupes, • mastiquer ou brayer, • calfater un bordé de carène en bois neuf, mastiquer ou brayer.
Calorifugeur	4 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter ou de réparer le calorifugeage des chaudières et tuyautages.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Garnir un collecteur de vapeur avec matelas d'amiante de 40 m/m d'épaisseur, recouvert d'une toile d'amiante cousue ; longueur à garnir 6 mètres en 8 heures.</p>
Chaînier	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de confectionner à bras ou au marteau pneumatique des chaînes par soudure à la forge.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Confection d'un tronçon de chaîne ordinaire d'un calibre de 28 à 38 m/m, le tronçon de chaîne comportant deux assemblages, durée : 4 heures.</p> <p>Ce travail comprend l'ouverture des mailles pour mise en place de la plaque à souder, la soudure, la mise en place des étais, le dressage des mailles.</p> <p>Après confection du tronçon de chaîne, 2 mailles non consécutives seront enlevées et remplacées, la conduite de la chauffe pour une soudure étant assurée par le candidat.</p>

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
Charpentier bois	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de travailler suivant une pièce de bois avec tous outils d'après un croquis côté ou d'après gabarit, de réaliser des assemblages par tenons et mortaises avec embrèvement, etc...</p> <p>Epreuve :</p> <ul style="list-style-type: none"> • travailler à l'herminette une face d'une pièce de bois, • assemblage à double embrèvement, • bordage de coques d'embarcations, plat-bord de canot, • confection d'un gabarit à double courbure.
Charpentier tôlier	5 ^{ème}	<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 les gabarits en bois d'après pièces ou plans.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Former à froid, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un S à section variable en tôle de 2m/m, • un rectangle à double bords tombés en tôle de 2 m/m, • un carré à double bords tombés en tôle de 2 m/m. <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>
Chanfreineur-mateur	4 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter tous travaux de chanfreinage ou de matage au pistolet pneumatique ou à la main;</p> <p>Epreuve :</p> <p>Buriner :</p> <p>a) Au marteau pneumatique sur une longueur de 1m.50 environ ;</p> <p>b) A la main sur une longueur de 0m.50 le can d'une tôle de 10 m/m préalablement découpé au chalumeau ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • le can devra être d'équerre avec les bords de la tôle ; <p>c) Mater un joint rivé à franc bord avec cale de 2 m/m d'épaisseur au marteau et à main ;</p> <p>d) Mater et gouger une vingtaine de rivets au marteau et à la main;</p>
Chaudronnier fer	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de former à chaud ou à froid des tôles d'acier, capable de détuber et retuber des chaudières de tous types.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Traçage, confection du gabarit, exécution d'après plan ou d'après moule, d'une pièce en tôle d'acier.</p> <p>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 2 tôles de 12 m/m.</p>

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
Chaudronnier tuyauteur Chaudronnier cuivre	5 ^{ème}	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 tous tuyautages en acier et en métaux cuivreux ou légers. Epreuve : Traçage, confection de gabarits, exécution d'après plan d'une pièce de chaudronnerie en cuivre rouge avec brasure au feu ou chalumeau. Confection d'après plan ou gabarit d'un tuyautage avec bride. Former une demi-boule en tôle d'acier de 1m/m.
Chaudronnier traceur	7 ^{ème}	Ouvrier connaissant le métier de traceur, de chaudronnier formeur et du soudeur et exécutant tous les travaux de chaudronnerie et de traçage, y compris les travaux de forme et de soudure.
Chanfreiner pour soudure	4 ^{ème}	Ouvrier capable de raboter ou de chanfreiner des tôles en V ou en 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. Epreuve : Couper au banc d'oxycoupage une tôle de 11 à 30 m/m, longueur minimum 3 mètres ; suivant une ligne droite, flèche maximum : + 1 m/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 : <ul style="list-style-type: none"> • angle de 90°, • angle de 60°,
Chromeur	4 ^{ème}	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 électrochimie nécessaires. Epreuve : <ul style="list-style-type: none"> • traitement de bain au baryum suivant teneur en acide sulfurique, • traitement de déchromatage à la cellule d'oxydation, • recherche et réparation d'une panne électrique entre le générateur et le bain, • montage d'un ampèremètre ou d'un voltmètre, • modification d'un montage existant en vue de son • adaptation à une pièce nouvelle de forme analogue.
Cisailleur	4 ^{ème}	Ouvrier capable de découper à la cisaille des tôles suivant tracé pour rivetage ou soudure. Epreuve : Présentation et fixation de la pièce à cisailier, coupe d'un profilé, découpage d'une tôle suivant tracé.

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
Conducteur de machines fixes ou mobiles (grues ponts roulants)	4 ^{ème}	Ouvrier chargé de la conduite et de l'entretien courant des machines fixes ou locotracteurs, grues, ponts roulants. Epreuve : Conduite de la machine pendant un temps ou sur un parcours déterminé avec provocation d'incidents de marche.
Conducteur dépanneur	5 ^{ème}	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. Epreuve : <ul style="list-style-type: none"> • calage de Delco et de magnéto, • montage d'un carburateur, • remplacement d'un injecteur sur un moteur diesel, • dépannage réel d'un engin mis préalablement en panne, • réglage des freins, de l'embrayage, • dépannage simple de l'installation électrique.
Découpeur	4 ^{ème}	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	4 ^{ème}	Ouvrier de conduite des machines de décolletage semi-automatique. Epreuve : 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	5 ^{ème}	Ouvrier de conduite des machines de décolletage semi-automatique et d'effectuer le réglage de ces machines, la confection et l'affûtage de l'outillage. Epreuve : 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.
Décolleteur sur tour automatique	5 ^{ème}	Ouvrier capable d'assurer la conduite de tours automatiques et d'effectuer : <ul style="list-style-type: none"> • le montage des cames, • le réglage des taquets, • le montage des pinces et porte-outils, • l'exécution d'outils simples, • le montage et le réglage de tous les outils, Epreuve : Exécution d'une pièce complexe avec au moins un filetage extérieur ou intérieur dans les tolérances portées au tracé.
Ebardeur	4 ^{ème}	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.

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
		<p>Epreuve :</p> <p>Ebarbage d'une pièce en fonte brute de coulée d'un dessin assez compliqué. Ebarbage d'une pièce en alliage cuivreux ou en alliage léger brut de coulée.</p>
Electricien d'automobile	6 ^{ème}	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).
Fondeur simple	4 ^{ème}	<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>Epreuve :</p> <ul style="list-style-type: none"> • préparation des charges, • conduite d'une fusion de bronze aux fours potagers, • conduite d'une fusion de fonte au cubilot.
Fondeur cubilotier	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'assurer l'allumage, le chargement, la conduite et l'entretien des différents fours de fusion.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Conduite d'un four de fonderie (cubilot, four potager), préparation de la terre réfractaire, réparation de revêtements intérieurs, allumage et conduite d'un cubilot, élaboration des alliages de bronze, laiton.</p>
Forgeron	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter des pièces de forge à la main ou à la machine suivant dessin ou pièce type.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Confectionner d'après plan et à tolérance de 1 m/m une pièce en acier telle que : collier à 4 pitons, croc triangulaire, fourche à œil, collier à un piton avec soudure.</p>
Forgeron cornières	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de former (épauler, cintrer, équarrer) souder au feu de forge des profilés de toutes dimensions.</p> <p>Epreuve :</p> <p>Former un cercle en cornière de 60 x 60, lame horizontale à l'intérieur, équerrage à 90°, diamètre extérieur 0,5 m ;</p> <p>Former une collerette en cornière de 80 x 80, lame horizontale à l'intérieur ;</p> <p>Equerrage variant de 80 à 100° d. = 0 m. 500 ;</p> <p>Former une collerette en V de 100 x 50 ;</p> <p>Equerrage de 90°, diamètre extérieur de 0 m. 500 contrôlé par un gabarit ;</p> <p>Equarrer à 120° une cornière de 60 x 60 ;</p> <p>Faire un épaulement double.</p>
Fraiseur	5 ^{ème}	Ouvrier exécutant au moyen d'une fraiseuse des pièces métalliques d'après plans et tolérances fixés.

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
		<p>Epreuve : Exécution, d'après plan, sur une fraiseuse, d'un des essais suivants comportant des épaulements et des emboîtages, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exécution d'un assemblage en T avec chapeau ; • d'un ajustage d'angles ; • d'un assemblage à tenons droit ; • à diagonale ; • d'un assemblage à queue d'aronde à diagonale ; • tolérances 5/10es à 1/10e ; • montage du diviseur et pignons pour taillage d'un engrenage droit ou hélicoïdal.
Fraiseur de précision	7 ^{ème}	<p>Epreuve : Exécution sur une fraiseuse d'après dessin d'un ensemble de deux pièces métalliques formant coulisse et comportant deux emmanchements à 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.</p>
Frappeur	4 ^{ème}	Ouvrier capable d'aider le forgeron dans l'exécution des travaux de forge.
Galvaniseur	4 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de zinguer une pièce métallique.</p> <p>Epreuve : Effectuer un curage du bain, décaper, sécher et zinguer une pièce.</p>
Gréeur	4 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de mettre en œuvre des câbles et d'effectuer leur montage sur divers appareils.</p> <p>Epreuve : 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, estropies en fil d'acier et crocs).</p>
Menuisier Modelleur	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter tous travaux de modèles en bois, de pièces mécaniques obtenues par moulage.</p> <p>Epreuve : Confectionner d'après relevé ou plan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • modèle de robinet avec boîte à noyau ; • modèle de billette ; • modèle de palier avec chapeau ; • modèle de roue dentée ou barbotin.
Menuisier	5 ^{ème}	Ouvrier capable de confectionner un article de menuiserie ou d'ébénisterie d'après un plan côté ou d'après gabarit et de le vernir au tampon.

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
		<p>Epreuve : Exécuter châssis rectangle avec assemblage à onglets, à enfourchement, moulures 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).</p>
Métalliseur	4 ^{ème}	<p>Ouvrier exécutant la protection ou la recharge des pièces usées ou défectueuses par apport du métal au pistolet.</p> <p>Epreuve : Préparation des surfaces à métalliser et métallisation d'une pièce.</p>
Monteur mécanicien	5 ^{ème}	<p>Ouvrier appelé à exécuter les travaux suivants :</p> <p>a) Effectuer le rodage des soupapes et le réglage ; b) Vérifier et régler un embrayage, dépose et repose de la garniture sans fausser le disque ; c) Démonteur un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ; d) Démonteur les pivots de roues, changer les axes et bagues, ajuster à l'alésoir ou au grattoir ; e) Extraire un moyeu arrière et roulements, changer les roulements, remonter, régler le jeu ; f) Remplacer et changer les garnitures de freins ; g) Effectuer la remise en état de la direction, régler refaire le parallélisme.</p> <p>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^e).</p>
Monteur-motoriste	6 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter sur un moteur tous les travaux de remise en état par remplacement de pièces avec ajustages 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.</p> <p>Ouvrier capable d'effectuer le relevé de cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20^e).</p>
Mécanicien réparateur en organes	6 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire embrayage, boîte 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>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^e)</p>

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
Mécanicien Motoriste	7 ^{ème}	<p>Ouvrier possédant une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous les véhicules 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> <p>a) Procéder à la réfection d'un moteur, avec ajustage de l'embellage et de la ligne d'arbre, au remontage complet et au réglage ;</p> <p>b) 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.</p> <p>c) En présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins ;</p> <p>d) Réparer et mettre au point tous dispositifs tels que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embayage, etc...</p> <p>Il doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré de 60 mm/m de côté, épaisseur 10 mm/m, une face dressée, de forger d'un un bédane avec trempe et revenu, braser à la forge un raccord sur un tube de cuivre, effectuer le relevé des cotes avec tous appareils de mesures de précision.</p>
Mouleur-noyateur	5 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de confectionner sur modèles en bois ou métalliques, les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques.</p> <p>Epreuve : Exécuter le moule d'un corps de robinet, boule avec boîte à noyau.</p>
Mouleur au trousseau	7 ^{ème}	<p>Ouvrier capable de confectionner sur modèles en bois ou métalliques ou sur trousseau, les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques.</p> <p>Epreuve : Exécuter le moule d'une pièce de fonderie dont on donne le modèle telle que hélice de canot à 3 ailes ; corps de soupape avec boîte à noyau.</p>
Outilleur	6 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter selon sa spécialité (ajusteur, tourneur, fraiseur) dans des tolérances données tout outillage mécanique.</p> <p>Epreuve :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ajusteur : confection d'un outil pour détalonnage du tour d'une fraise ; • tourneur : exécution suivant épure d'une fraise mère pour • taillage d'une roue striée à vis sans fin, exécution de l'écrou • ajusté sur la fraise mère et servant à la vérification de cette dernière ; • fraiseur : taillage, avec utilisation du plateau, diviseur de fraises, tarauds, alésoirs, etc.

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
Perceur sur trace	4 ^{ème}	Ouvrier capable d'exécuter sur machines les travaux de perçage de pièces préalablement tracées. Epreuve : Perçage et lamage suivant croquis d'une pièce préalablement tracée.
Perceur	5 ^{ème}	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. Epreuve : Exécuter d'après tracé différents trous (borgnes ou non), réalisation des cotes d'après tampons et calibre d'entre axes (affûtage des outils).
Raboteur	5 ^{ème}	Ouvrier exécutant sur une grande raboteuse des travaux tels que réalisation de profils, courbes rabotage de deux prismes trapézoïdaux parallèles, etc... Epreuve : Réaliser à l'aide de calages appropriés et par des retournements successifs le rabotage à une épaisseur constante (tolérance + 0,1 ^m /m) d'une pièce déformable ; exemple : règle d'ajusteur longueur 1 mètre, épaisseur 10 m/m.
Raboteur mortaiseur	5 ^{ème}	Ouvrier capable d'exécuter sur raboteuse mortaiseuse ou étau limeur, des pièces métalliques d'après tracé, gabarits ou dessin. Epreuve : Exécution sur raboteuse, étau limeur ou mortaiseuse d'une pièce comportant des parties planes et courbes.
Rectifieur	5 ^{ème}	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. Epreuve : Essai de tourneur avec rectification d'un arbre manivelle, d'un arbre avec collets de butée.
Riveur	4 ^{ème}	Ouvrier capable d'exécuter l'outil pneumatique le chanfreinage, rivetage et matage de tout récipient ou réservoir étanche. Epreuve : Assemblage par rivetage de deux tôles à franc bord avec couvre-joints. Brider, chanfreiner, mater les joints franc bord et recouvrement, couronner les rivets.
Riveur de coque de chaudières	5 ^{ème}	Ouvrier capable d'exécuter les travaux difficiles de sa spécialité : Epreuve : (Assemblage d'une capacité donnée en tôle de 10m/m par rivetage (3 rangs de rivets); chanfreinage des bords du joint, l'un au burin à main, l'autre au burin pneumatique ;

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
		perçage, alésage, rivetage et montage ; 1 ^{er} rang : rivets à tête bombée, 2 ^e rang : rivets à tête fraisée, 3 ^e rang : rivets à tête bombée-fraisée, matage de la couture des rivets.
Serrurier	5 ^{ème}	Ouvrier ayant de bonnes connaissances d'ajustage et de formage, une connaissance sommaire des machines-outils usuelles. Epreuve : Exécution d'après plan d'une ferrure ou charnière nécessitant un formage à la forge et finissage à la machine-outil ou à la lime. Démontage, remise en état et remontage d'une serrure avec confection d'une clé.
Soudeur	4 ^{ème}	Ouvrier capable de réaliser des assemblages par soudure à l'arc mais auquel il ne peut être confié que des travaux courants. Epreuve : Soudures d'un joint à franc bord de 1 mètre de longueur en position à plat, verticale, horizontale, Soudure d'angles d'éprouvettes en croix.
Soudeur à l'arc électrique	5 ^{ème}	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. Epreuve : Les mêmes essais que précédemment mais avec en plus une épreuve de soudure au plafond et sur tôle mince.
Soudeur autogène	5 ^{ème}	Ouvrier capable de réaliser au moyen du chalumeau et sur tous les métaux des soudures étanches et résistantes ainsi que des soudo-brasures. Epreuve : <ul style="list-style-type: none"> • Soudure d'une barrette en acier, • Soudure d'une barrette en cuivre, • Soudure d'une barrette en laiton, • Soudure d'une barrette en métal léger, • Soudo-brasage d'un tuyau en cuivre, • Soudage d'un tuyau en laiton, • Soudage d'un tuyau en acier, • Soudage d'un tuyau en Duralumin.
Tourneur sur métaux	5 ^{ème}	Ouvrier exécutant au moyen d'un tour des pièces métalliques d'après plans avec des tolérances fixées. Epreuve : 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,

Emplois	Catégorie	Définition et épreuves de classement
		<p>exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • vis à filet carré avec écrou, • vis pointeau, • graisseur.
Tourneur de précision	7 ^{ème}	<p>Ouvrier capable d'exécuter, d'après dessin, sur un tour, une pièce ou un ensemble de pièces avec une précision maximum.</p> <p><u>Epreuve</u> :</p> <p>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 les parties femelles des parties coniques et filetées.</p> <p>Exécution d'un croquis à main levée d'une pièce de révolution simple, à sortir d'un tracé d'ensemble.</p>
Traceur de coque	7 ^{ème}	<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.</p> <p>2° D'exécuter le tracé des matériaux à l'aide des éléments relevés sur la salle à tracer.</p> <p><u>Epreuve</u> :</p> <p>Tracer à la salle un élément tel que culotte de cheminée, manchon de prise d'eau, membrure développable.</p> <p>Relever les éléments nécessaires au tracé des matériaux, confectionner les lattes et gabarits de façonnage, et tracer les matériaux.</p>
Traceur de mécanique	6 ^{ème}	<p>Ouvrier possédant la connaissance d'un ou de plusieurs métiers de la mécanique (ajustage, fraisage, rabotage).</p> <p>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><u>Epreuve</u> :</p> <p>Exécution d'un essai suivant :</p> <p>ajusteur, tourneur, fraiseur, raboteur, traçage et pointage d'une pièce importante telle que :</p> <p>coussinet, arbre manivelle, pièce de robinetterie.</p>

ANNEXE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Article premier : Objet de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la convention 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 «Auxiliaires de Transport».

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

Article 2 : Période d'essai

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

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

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

1° Travailleurs visés au paragraphe 1^{er} de l'article 44 de la Convention générale : six (6) mois ;

2° Travailleurs visés au paragraphe 2^e de l'article 44 de la Convention générale : deux (2) mois.

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

Article 3 : Préavis

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

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

Article 4 : Classifications professionnelles

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

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 57 de la convention générale, entraîne l'attribution, à l'employé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

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

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

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

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi,
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu habituel d'emploi,
- six 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'effectue dans les conditions suivantes :

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

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

Article 7 : Classes de passage

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

- Bateau et train :
 - ✓ employé de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe ;
 - ✓ employé des 6^e et 7^e catégorie : 2^e classe.
- Avion : classe touriste¹² ;
- Autres moyens de transport normaux : usage 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.

¹² En cas de création d'une 3^e classe :

- employé de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe ;
- employé des 6^e et 7^e catégories : 2^e classe.

Article 8 : Transport des bagages

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

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

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

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

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à la 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 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 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 III : CLASSIFICATION DES EMPLOYES DE BUREAU

1^{ère} catégorie

Travailleur qui exécute des travaux manuels très simples ne nécessitant aucune connaissance particulière ni aucune adaptation préalable, notamment :

- Travailleur dont les fonctions ne nécessitent pas de savoir lire et écrire : nettoyeur, balayeur.

2^{ème} catégorie

Travailleur exécutant des travaux simples n'exigeant pas de connaissances professionnelles et nécessitant seulement une initiation rapide, tel que :

- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux ;
- Entretien des meubles et du matériel) pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages ;
- Gardien permanent ;
- Gardien de course et planton Commissionnaire.

3^{ème} catégorie

Employé possédant des connaissances élémentaires de sa spécialité acquises par la pratique et un minimum d'instruction, tel que :

- Garçon de bureau sachant lire et écrire, téléphonant, recevant la clientèle, entretenant les bureaux en état de propreté, assurant les liaisons entre les divers bureaux, effectuant les courses à l'intérieur des locaux, exceptionnellement à l'extérieur ;
- Employé de bureau chargé de l'exécution de petits travaux de bureau, copie et polycopie, bordereau de transmission, etc. ;
- Téléphoniste (central à quatre lignes au maximum) ; dans les entreprises ou le travail est intermittent il pourra être demandé au téléphoniste un travail supplémentaire d'un employé de même catégorie ;
- Gardien-concierge répondant au téléphone ;

- Employé chargé, dans un magasin de stocks, de tenir les fiches d'entrée et de sortie.

4^{ème} catégorie

1. Emplois généraux

- Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que : classement des documents du service, tenue des registres simples, établissement de bulletins de paye s'il s'agit d'une simple reproduction d'après les registres de paiements.

Est également à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- Dactylographe 1^{er} degré capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de présentation mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré,
- Sténodactylographe débutant: employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiés de 5e catégorie est capable de travaux simples de sténodactylographie,
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge,
- Téléphoniste-standardiste capable de donner des communications sur un poste central à plus de quatre (4) lignes,
- Employé chargé, dans un magasin de stock, du classement des pièces et du contrôle des références et ayant une expérience du métier.

2. Emplois de navigation

- Employé de navigation établissant les billets de passage simples sur des relations ne posant pas de problèmes particuliers de réglementation et de tarif.

3. Emplois de transit-douane

- Employé auxiliaire chargé de passer les pièces en douane, de les classer, de les numéroter, de

retirer des connaissements, des bons à enlevés, des paquets-poste et des colis postaux.

5^{ème} catégorie

1. Emplois généraux

- Employé titulaire du CAP débutant ou justifiant, après un essai professionnel, d'une qualification équivalente au CAP,
- Employé possédant une certaine qualification chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après sur les directives d'un employé de catégorie supérieure,
- Sténodactylographe 1er degré : employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2e degré,
- Dactylographe 2e degré (30 mots-minute) avec orthographe et présentation parfaites,
- Caissier auxiliaire ou aide-caissier sous les ordres d'un caissier à qui il doit verser ses espèces chaque jour,
- Employé auxiliaire de comptabilité chargé de la confection des documents de base, ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité établissant les bulletins et la feuille de paye,
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissance pratique institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 Juillet 1955. Sont assimilés à cette catégorie les anciens militaires ayant passé l'examen dit «du Caducée» ou possédant un certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier.

2. Emplois de navigation

- Employé de navigation effectuant, sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure, une seule des opérations définies ci-dessous :
 - a) Echange des connaissements, établissement et délivrance des bons à enlever ;
 - b) Etablissement des manifestes d'entrée et de sortie à la main ou par un procédé mécanique quelconque ;

c) Etablissement des billets de passage ordinaires et fourniture de renseignements sur les conditions de voyage à la clientèle de comptoir.

3. Emplois de transit-douane

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

4. Emplois de transit

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

6^{ème} catégorie

1. Emplois généraux

- Titulaire du B. E. C. I. débutant pendant les six (6) premiers mois de service,
- Employé qualifié de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargé, suivant les directives précises ou des instructions générales concernant son travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus,
- Employé chargé de réceptionner ou de livrer en entrepôt fictif, réel ou particulier,
- Employé qualifié de comptabilité ou aide-comptable ayant une connaissance suffisante en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes, de tenir correctement les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports au grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers, les décomptes d'intérêts et de pointer les comptes courants reçus,

- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou d'une petite caisse avec livre de recettes et de paiements,
- Mécanographe 1^{er} degré : employé travaillant sur une machine spéciale, ayant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage,
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots minute avec orthographe et présentation parfaites,
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux,
- Sténodactylographe 2e degré, diplômé et capable de prendre 90 mots-minute en sténo et de traduire ses notes à 30 mots-minute avec orthographe et présentation parfaites,
- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger cataloguer, de tenir en quantités et en valeur de stock dont il a la responsabilité d'inventaire,
- Opérateur 1^{er} échelon, titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes, conduit les machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, établit des tableaux de connexion simples (interclassement, reproductrice).

2. Emplois de navigation

- Employé de navigation dans une agence de petite importance chargé de l'ensemble des opérations mentionnées en 5e catégorie,
- Employé de navigation effectuant d'une façon courante les opérations suivantes :
- Facturation des taxes d'embarquement ou de débarquement ou de débarquement, de magasinage ou de fret,
- Établissement de tous billets de passage conformément à la réglementation en vigueur,
- Arrêt des manifestes de douane et ventilation des taxes de port en vue de leur liquidation,

- Commis de navire : employé de service maritime assurant la liaison avec les bords.

3. Emplois de transit-douane

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

4. Emplois de transit

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

7^{ème} catégorie

EMPLOYES SUPERIEURS¹³

1. Emplois généraux

- Titulaire du B. E. C. 1 après les six (6) premiers mois de service,
- Titulaire du B. E. C. 2 débutant pendant les six premiers mois de service,
- Sténodactylographe secrétaire possédant les qualités demandées à la sténodactylographe de 6^e catégorie, assurant en outre le travail de secrétaire près d'un chef d'entreprise, administrateur, directeur ou chef de service (réponse à des lettres simples, connaissance suffisante des questions traitées pour prendre quelques initiatives et fournir des renseignements courants, tenue de certains dossiers),
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse en tenant les écritures correspondantes,

¹³ Les employés supérieurs classés en 7e catégorie bénéficieront des salaires et avantages qui sont reconnus par la présente Convention aux agents de maîtrise classés en M 1.

- Comptable pouvant reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières et justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge,
 - Infirmier titulaire du diplôme d'Etat,
 - Mécanographe 2e degré travaillant sur une machine Elliot Fischer, Burroughs ou similaire à clavier complet, tenant les comptes des clients, fournisseurs, banques et ayant de bonnes notions de comptabilité commerciale,
 - Opérateur 2e échelon titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes, conduit les machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, effectue pour toutes ces machines des tableaux de connexion simples (machines électriques) ou des réglages simples (machines mécaniques), possède des notions de comptabilité pour la recherche des erreurs comptables qui peuvent se produire.
- 2. Emplois de navigation**
- Employé supérieur de navigation (fret ou passages) chargé de résoudre les problèmes de réglementation et de tarifs, de suivre le règlement des litiges courants (manquants, avaries), susceptible de prendre des initiatives dans le cadre de ses attributions,
 - Employé supérieur de navigation chargé de la taxation de tous connaissements,
 - Commis de navire : employé de service maritime assurant les contacts avec les bords et effectuant de sa propre initiative les formalités usuelles nécessitées par l'escale du navire.
- 3. Emplois de transit-douane**
- Déclarant en douane adjoint ayant des connaissances suffisantes de sa tarification douanière et établissant des déclarations pour toutes opérations ou marchandises.
- 4. Emplois de transit**
- Employé supérieur suivant l'exécution d'un dossier de transit normal, soit import soit export, et prenant certaines initiatives dans le

cadre de ses attributions sous la direction de son chef hiérarchique.

Les professions ou emplois particuliers qui ne figurent pas dans la présente classification feront l'objet d'additifs ultérieurs fédéraux ou territoriaux ou, à défaut d'accords d'établissements dressés sur la même base.

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

ASSIMILES

Article premier : Objet de la Convention

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective fédérale, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée dans les territoires du Groupe de l'Afrique occidentale française relève de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport».

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

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

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

Article 3 : Période d'essai

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

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

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

Article 4 : Clause de non-concurrence

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

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat.

Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

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

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

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

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

Article 5 : Préavis

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

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1^{er}) du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant 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 et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

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

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

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

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

- a) Pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant trois (3) mois ;
- b) De la deuxième à la cinquième année de présence :
- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- c) Après cinq ans de présence :
- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
 - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

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

Article 9 : Classe de passage

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

- Bateau et train : 2^e classe ; pour la catégorie supérieure d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 1^{ère} classe ;
- Avion : classe touristique¹⁴ ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

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

Article 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 en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

Article 11 : Délégués du personnel

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

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

¹⁴ Au cas où une 3^e classe serait créée, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés voyagent en 2^e classe.

Article 12 : Application des classifications

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

Article 13 : Dispositions transitoires

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

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

❖ CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Agents possédant des qualifications professionnelles au moins égales à celles requises des employés supérieurs et qui, en outre :

- ou bien assurent des fonctions de commandement sur plusieurs employés ou techniciens, répartissent et coordonnent le travail, en contrôlent l'exécution, et ont la responsabilité de ce travail vis-à-vis de leurs chefs hiérarchiques ;
- ou bien, sans exercer de commandement, ont des fonctions qui exigent des connaissances et comportent des responsabilités d'une importance comparable à celles définies à l'alinéa précédent.

Les agents de maîtrise et assimilés seront classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies ci-après.

Les agents de maîtrise et techniciens des ateliers de réparations mécaniques et navales faisant partie d'établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle «Auxiliaire de transport»

seront classés dans les catégories d'agents de maîtrise et techniciens de la Convention fédérale des Industries de la mécanique générale du 8 octobre 1957.

EMPLOIS GENERAUX**➤ M 1**

- Rédacteur ou secrétaire de direction ;
- Comptable chargé de reproduire en comptabilités des opérations commerciales, industrielles ou financières, et de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge et appelé à seconder efficacement un comptable de catégorie supérieure ;
- Employé de transit chargé de l'exécution d'un certain nombre d'opérations de transit, telles que réception des ordres, contact avec la clientèle et les compagnies de navigation maritimes ou aériennes, instructions d'expédition ou de transport, établissement des factures de transit ;
- Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- Employé de service maritime assurant les contacts avec les bords, effectuant de sa propre initiative toutes formalités nécessitées par l'escale du navire, et possédant quelques notions d'anglais.

➤ M 2

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

- Agent très qualifié capable de coordonner le travail de plusieurs employés chargés soit à la vente des billets passages ou du fret, soit de la réservation et d'assurer la discipline et l'efficacité de leur travail ;

- Agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins de stocks ou d'approvisionnement, comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, à la responsabilité de ses inventaires et de la tenue complète de la comptabilité matière de ses magasins ;
- Employé de service maritime assurant les contacts avec les bords, effectuant de sa propre initiative toutes formalités nécessitées par l'escale du navire et parlant couramment l'anglais.

➤ M 3

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés. A au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres :

Sont assimilés à cet agent de maîtrise :

- Le chef de magasins ayant des responsabilités plus étendues que l'agent prévu en M 2 ; traite les litiges et dicte son courrier ;
- Le comptable ayant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, chargé de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan, et, éventuellement, de collaborer à la confection de bilans ;
- Le comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ;
- Le collaborateur administratif, exceptionnellement qualifié, responsable du travail de plusieurs employés de la même spécialité.

➤ M 4

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

➤ M 5

Collaborateur répondant à la définition du M 4 mais ayant des responsabilités plus étendues découlant de l'importance de l'entreprise.

- Chef comptable, assure seul ou fait assurer par le personnel placé sous ses ordres la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Possède des connaissances lui permettant d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats, doit connaître la réglementation des changes concernant les comptes d'escale.

MAITRISE DECLARANTS EN DOUANE

➤ M 1

Déclarant en douane adjoint ayant la même qualification professionnelle que le déclarant de 7e catégorie, secondant efficacement le déclarant en douane.

➤ M 2

Déclarant en douane adjoint, de même qualification que le précédent, mais de grande expérience professionnelle, assurant des intérim de courtes durées du déclarant en douane en cas d'absence de celui-ci.

➤ M 3

Déclarant en douane adjoint ayant une expérience et une compétence lui permettant d'assurer des intérim d'assez longue durée du déclarant en douane sans en avoir la responsabilité habituelle.

➤ M 4

Déclarant en douane ayant ou non la procuration partielle en douane, au courant des lois et règlements douaniers et du tarif, chargé du contrôle des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises et d'opérations, ayant ou non des employés sous ses ordres, assurant au sein d'une entreprise la responsabilité complète des opérations en douane.

**AGENTS DE MAITRISE DES SERVICES EXTERIEURS
(MANUTENTION)****➤ M 1**

Personnel ayant la même qualification professionnelle que les travailleurs de 7° catégorie, mais possédant en outre une technicité éprouvée lui permettant de seconder efficacement un agent de maîtrise d'échelon plus élevé.

En particulier :

- Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés inférieurs, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.

➤ M 2

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

- Chef contremaître de manutention de petite entreprise exécutant sous sa responsabilité, avec les moyens mis à sa disposition, toutes les opérations d'embarquement ou de débarquement de plusieurs navires ;
- Chef de magasins ayant la responsabilité de plusieurs magasins.

➤ M 3

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés. A au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres :

- Chef contremaître de manutention exécutant sous sa responsabilité, avec les moyens mis à sa disposition, toutes les opérations d'embarquement ou de débarquement de plusieurs navires, ayant au moins un agent de maîtrise d'échelon inférieur sous ses ordres ;
- Chef de magasins ayant des responsabilités plus étendues que celui de M 2 ; traite les litiges et dicte son courrier.

**AGENTS DE MAITRISE DES SERVICES EXTERIEURS
(TRANSIT)****➤ M 1**

Agent de maîtrise professionnel chargé de l'exécution des travaux de transit à l'extérieur de l'entreprise, répartissant et coordonnant le travail de plusieurs contremaîtres de transit, exécutant certaines tâches administratives, assurant la bonne exécution du plan de travail en particulier :

- Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés inférieurs, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire

➤ M 2

Agent de maîtrise responsable de la bonne marche d'un secteur ou d'un groupe d'opérations de transit tels que :

En particulier :

- Chef de magasins ayant la responsabilité de plusieurs magasins.

➤ M 3

Agent de maîtrise chargé de diriger plusieurs secteurs, groupes ou chantiers extérieurs d'un important établissement de transit, ayant sous ses ordres des agents de maîtrise de catégories inférieures.

En particulier :

- Chef de magasins ayant des responsabilités plus étendues que celui de M2 ; traite les litiges et dicte son courrier.

➤ M 4

Agent de maîtrise chargé de la gestion de l'ensemble des services extérieurs d'une maison de transit ayant moins de 25 véhicules.

➤ M 5

Agent de maîtrise chargé de la gestion de l'ensemble des services extérieurs d'une maison de transit ayant moins de 25 véhicules et plus.

Les professions ou emplois particuliers qui ne figurent pas dans la présente classification feront l'objet d'additifs ultérieurs fédéraux ou territoriaux ou, à défaut, d'accords d'établissements dressés sur la même base.

ANNEXE V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES, INGENIEURS ET ASSIMILES

Article premier : Objet

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les cadres, ingénieurs et assimilés, les clauses générales de la Convention collective «Auxiliaires de transport», réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs, dans les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention générale.

Article 2 : Définition générale

Sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés pour l'application de la présente annexe, les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées¹⁵, soit d'une expérience personnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise, à l'exclusion des emplois définis dans les annexes I, II, III et IV, une des fonctions figurant dans la classification en annexe. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement, ou des responsabilités équivalentes.

Article 3 : Période d'essai

La durée de la période d'essai est variable suivant les fonctions du cadre, ingénieur ou assimilé engagé. De cette période d'essai sera déduit le temps passé en stages ou périodes d'essai de formation demandés par l'employeur.

¹⁵ Les diplômes ou écoles visés sont notamment :

- les diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi,
- les licences universitaires délivrées par les facultés françaises,
- l'Ecole des Hautes Etudes commerciales,
- l'Ecole nationale d'Administration,
- l'Institut d'Etudes politiques,
- les instituts d'Etudes politiques créées par l'ordonnance du 9 Octobre 1945,
- l'Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales,
- l'Ecole supérieure de Commerce de Paris
- l'Ecole supérieure des Transports.

Elle ne peut, toutefois, excéder six (6) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés classés, lors de leur engagement, dans l'une des trois (3) premières catégories **C1, C2, C3**.

La période d'essai peut être abrégée par accord entre les parties ; elle peut aussi être prolongée dans les mêmes conditions sans que la durée de la prolongation puisse dépasser trois (3) mois.

Article 4 : Durée du travail

Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail s'appliquent aux cadres, ingénieurs et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise.

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, ingénieurs et assimilés, leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres catégories de salariés et correspondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution : aussi la rémunération des cadres, ingénieurs et assimilés comprend-elle les dépassements individuels d'horaires résultant normalement de leurs fonctions.

Au cas où ces dépassements individuels se produiraient d'une façon répétée, et s'ils n'étaient pas compensés par l'attribution de primes, spéciales ou de gratifications, ou bien si les fonctions d'un cadre, ingénieur ou assimilé l'appelaient couramment à des travaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération devrait en tenir compte explicitement.

Article 5 : Indemnité de déplacement

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service dans les cas prévus à l'article 57 de la Convention générale sont remboursés par l'employeur :

1° Soit sur présentation par le cadre, ingénieur ou assimilé d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;

2° Soit sur une base forfaitaire fixées d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Article 6 : Rémunération

La rémunération des cadres, ingénieurs et assimilés fait l'objet d'avenants territoriaux conclus conformément à l'article 33 de la convention générale.

Article 7 : Préavis

Sauf cas de faute lourde, et à moins d'accord particulier au contrat individuel, la durée du préavis est de trois (3) mois.

Article 8 : Clause de non-concurrence

Les restrictions de l'activité professionnelle d'un cadre, ingénieur 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 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 deux cents (200) kilomètres autour du lieu de travail.

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

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

Article 9 : Classes de passage

Les classes de passage du cadre, ingénieur ou assimilé et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- Bateau et train : première classe ;
- Avion : classe touriste¹⁶ ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 10 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages du cadre, ingénieur ou assimilé et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi, et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au cadre, ingénieur ou assimilé, voyageant par toute autre voie que la voie maritime, le transport gratuit de¹⁷ :

- 200 kilogrammes en sus de la franchise pour lui-même et pour sa femme ;
- 100 kilogrammes en sus de la franchise pour chacun de ses enfants, tels qu'ils sont définis à l'article 53 (dernier alinéa) de la Convention générale.

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

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au cadre, ingénieur ou assimilé 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.

¹⁶ En cas de création d'une 3e classe avion, le cadre, ingénieur et assimilé voyagera en 2e classe

¹⁷ Compte tenu à la nature des activités des établissements « Auxiliaires de transport » des avantages supérieurs seront envisagés dans le cadre de l'établissement.

Article 11 : Indemnisation en cas de maladie

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

- a) Pendant la première année de présence :
- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant trois mois ;
- b) De la deuxième à la cinquième année de présence:
- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- c) Après cinq ans de présence :
- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
 - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 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 12 : Délégués du personnel

Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué chaque fois que possible, un collège spécial aux cadres, ingénieurs et assimilés.

En cas d'impossibilité de constituer un collège spécial, et s'il n'y a pas de délégué cadre, ingénieur ou assimilé, le cadre, ingénieur ou assimilé peut se faire assister individuellement par un représentant de l'organisation syndicale dont il est adhérent.

Un cadre, ingénieur ou assimilé peut toujours présenter personnellement à la direction de l'entreprise, toute demande le concernant.

Article 13 : Classification professionnelle

La classification professionnelle prévue à la présente annexe ne sera appliquée dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords territoriaux sur les salaires de base des diverses catégories définies à cette classification.

ADDITIF A L'ANNEXE V : CLASSIFICATION DES CADRES, INGENIEURS ET ASSIMILES

Sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés pour l'application de la présente Convention, les collaborateurs qui répondent aux conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise un des emplois définis ci-après. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Catégorie C 1 A

- Chef d'un service important, ayant la responsabilité complète de son service, pouvant avoir sous ses ordres plusieurs chefs de section et de bureau ; est sous les ordres directs d'un chef de division ou d'un agent de la catégorie C2 ou C3, suivant l'importance de l'entreprise ;
- Contrôleur comptable au siège d'une entreprise importante ;
- Adjoint de l'agent responsable d'une façon régulière l'intérim de l'agent d'échelon ou catégorie supérieur dont il dépend ;
- Chef de service comptabilité, chargé de l'établissement des bilans et des comptes de résultat sans le contrôle d'un expert-comptable ; centralise et contrôle les écritures tenues sous son autorité directe et dans les bureaux de comptabilité ; veille à la rentrée des fonds, traite des litiges intéressant son service ; peut avoir la procuration en banque ou la procuration commerciale.

Catégorie C 1 B

- Chef de service responsable d'un service particulièrement important ayant sous ses ordres plusieurs chefs de bureau et possèdent des connaissances approfondies de la profession acquises par une longue expérience pratique ;
- Chef de comptable de même qualification professionnelle que le chef de comptabilité classé en C 1 A, chargé de rédiger les déclarations fiscales ;
- Chef de division, responsable de plusieurs services dans une entreprise importante, sous les ordres d'un agent de direction des catégories C2 ou C3.
- Agent responsable d'une agence secondaire ou sous-agence rattachée au siège d'une agence principale ;
- Adjoint à un directeur de catégorie C2, assurant d'une façon permanente ses intérim ;
- Agent déclarant en douane hautement qualifié : agent ayant la procuration, connaissant tous les tarifs **douaniers** français, au courant de la législation douanière, capable de résoudre les litiges en douane, d'en discuter avec la clientèle et de donner des instructions aux déclarants en douane, engageant ainsi la responsabilité de la maison ou sa propre responsabilité (selon l'importance de l'entreprise, a ou n'a pas d'employés sous ses ordres) ;
- Chef de service transit : agent ayant sous ses ordres les divers groupes de transit, qualifié pour traiter tous les litiges déroulant de ses fonctions, ayant ou non la procuration commerciale.

AGENTS DE DIRECTION

Ce personnel est classé, suivant l'importance de l'entreprise, aux échelons suivants:

Catégorie C 2 A

- Directeur, sous-directeur, agent, inspecteur ou collaborateur assimilé 1^{er} échelon.

Catégorie C 2 B

- Directeur, sous-directeur, agent, inspecteur ou **collaborateur** assimilé 2^e échelon.

Catégorie C 2 C

- Directeur, sous-directeur, agent inspecteur ou collaborateur assimilé 3^e échelon.

Catégorie C 3

- Directeur général, directeur fédéral ou chef d'entreprise importante détenant du conseil des pouvoirs généraux en vue d'en user pour la direction générale de l'entreprise, ayant une autorité sur l'ensemble des établissements pour tous les objets et dans tous les secteurs territoriaux où la société exerce son activité ;
- Inspecteur général et agent général d'entreprise importante ayant autorité sur les agents de direction de catégorie C.2.

Fait à Dakar, le 16 décembre 1957

Ont signé :

- **Pour les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport» affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française» (UNISYNDI) :**

MM. CAMPI Jean-Gaston ;

MM. O'QUIN Robert ; ROCHETTE ; GOISBAULT ; FORREST ; ANTOINE.

- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport», affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail» et «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» (Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire) :**

MM. KOITA Mamadou ; OULARE Ansoumane ; ANDOKAN Edouard ; BA Mamadou.

- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport»,**

affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croyants» :

M. THIAM Ababacar ; M. MENDY Charles

- Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de la branche professionnelle «Auxiliaires de Transport», affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière» :

M. HAINAUT Pierre.

- Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés de l'Afrique Occidentale française (S.C.A.M.T.A.) :

M. DESBORDES

- L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales

Chef du Bureau d'Etudes,

MORIN.

- L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales en Afrique Occidentale Française :

COLONNA D'ISTRIA.