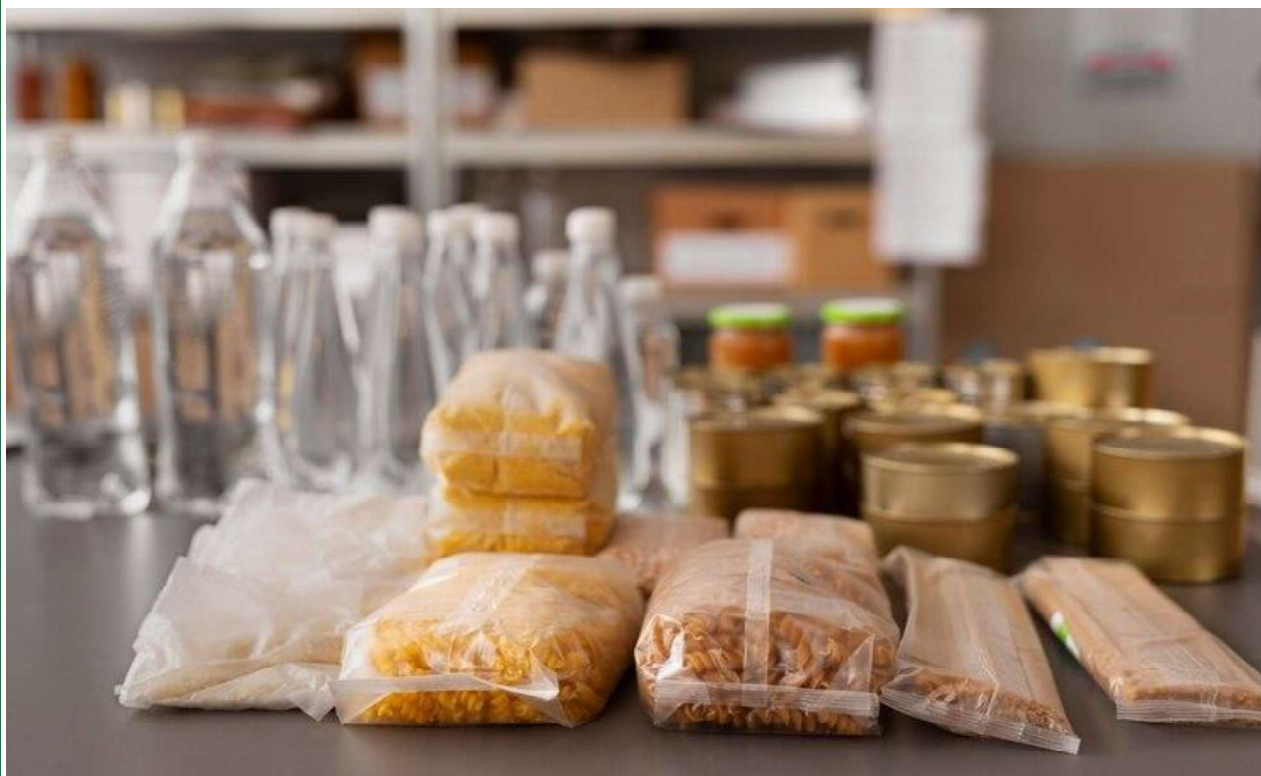




RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fédérale des Industries Alimentaires (19 juillet 1958)



**CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DU 19 JUILLET 1958**

CLAUSES GENERALES

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

- les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle «Industries alimentaires», affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française» (UNISYNDI) ;
- les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle «Industries alimentaires», affiliés à l'«Union Fédérale des Syndicats Industriels, Commerciaux et Artisanaux» (U.F.S.I.C.A) ;

D'autre part :

- les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire» (U. G. T. A. N.), Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» (C.G.T.A.) ;
- 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» (C. A. T. C) ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Syndicats Libres Force Ouvrière» (C. A. S. L.-F.O.) ;
- le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française (S. C. A. M. T. A.) ;
- le Syndicat de cadres affilié à la «Confédération Générale des Cadres» (C. G. C.)

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

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

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

Sont notamment comprises dans ces activités :

- la sucrerie, distillerie, fabrication de boissons ;
- la vinification, vinaigrerie ;
- l'industrie du lait ;
- la conserverie ;
- la confiserie, chocolaterie, préparation du café ;
- l'industrie du froid ;
- la biscuiterie ;
- la meunerie, semoulerie, pâtes alimentaires, rizeries ;
- les manufactures de tabac.

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.

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

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

Au sens de la présente Convention, le terme «travailleur» est celui défini 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 celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des Conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les Conventions existantes²³ et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et 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.

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'établissement de dispositions collectives.

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le

²³ Sont notamment abrogées, en ce qui concerne les établissements régis par la présente Convention, les conventions collectives ci-après énumérées :

- la Convention collective du 26 décembre 1945, fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'UNISYNDI ;
- les conventions collectives territoriales réglant les conditions d'emploi des employés (Sénégal et Dahomey : 1^{er} septembre 1938 ; Guinée : 2 avril 1946 ; Côte d'Ivoire : 24 juin 1948 ; Haute-Volta : 30 juin 1948 ; Soudan : 20 mars 1950 ; 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).

même objet dans certains établissements à la suite d'usages ou de conventions.

Article 5 : Durée, dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée, en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux autres parties contractantes par lettre recommandée dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente²⁴.

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

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

De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

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

Article 6 : Adhésions ultérieures

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

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

²⁴ Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française.

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 que procéder au retrait de son adhésion.

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

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche «Industries alimentaires», 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'opinion

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

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

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

mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

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

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

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

Article 8 : Absences pour activités syndicales

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

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

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

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

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

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

Les travailleurs appelés à participer aux organismes paritaires réglementaires (Commissions consultatives fédérale 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 du personnel ou en tout 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 un (1) an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

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

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

En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

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

Article 11 : Période d'essai

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

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

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

Article 12 : Engagement définitif

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

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

Article 13 : Modifications des clauses du contrat de travail

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

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

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

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

Article 14 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs

en service dans son entreprise désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront, à compter du troisième (3^e) jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire minimum afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 17 : Mutations des femmes en état de grossesse

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

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou 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 la réprimande ;
- 2° La mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- 3° La mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- 4° Le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois

suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

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

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

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

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

Article 20 : Clause de non-concurrence

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

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

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Absences exceptionnelles

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

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

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

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

2° Formalités à accomplir

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

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

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

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

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

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

Article 24 : Accident du travail

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

Au cas où, après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec

les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

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

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

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

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

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

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

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

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

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

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

Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un

emploi, il perçoit, à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

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

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

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

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

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

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un (1) an de service, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

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

- indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieur 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.

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

Article 29 : Licenciements collectifs

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

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

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

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

Article 30 : Indemnité de licenciement

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

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

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

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq (5) premières années,

- 25% pour la période comprise entre la sixième (6^e) et la dixième (10^e) année incluse,
- 30% pour la période s'étendant au-delà de la dixième (10^e) année.

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

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

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

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

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

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

Article 31 : Décès du travailleur

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

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une

indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

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

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

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

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

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE

Article 32

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

TITRE IV: SALAIRE

Article 33 : Dispositions générales

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

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

Article 34 : Rémunération du travail au rendement, 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.

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

Article 35 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

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

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

Il peut se faire assister par un délégué du personnel

Article 36 : Catégories professionnelles

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

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

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

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés dans chaque territoire par une Commission mixte 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°) du Code du Travail.

Article 37 : Commission de classement

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

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

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

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

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

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

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

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

Si la Commission dispose d'éléments d'information 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 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

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

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des

adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 39 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

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

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

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

Article 40 : Majoration pour heures supplémentaires

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

- 10 % de majoration pour les heures effectuées de la quarante et unième (41^e) à la quarante-huitième (48e) heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la quarante-huitième (48e) heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de nuits ;
- 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 prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

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

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

Article 41 : Service en poste à fonctionnement continu

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

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

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

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

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

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

Article 42 : Prime de panier

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

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

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

Article 43 : Prime d'ancienneté

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

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

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

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

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

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un (1) mois ;
- absences pour congés 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 de service incluse.

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

L'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du Code du Travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95 (3^o) de ce même Code, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Le montant en est égal aux 4/10 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 du travail - Récupération - Heures supplémentaires

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

Article 46 : Interruptions collectives du travail

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

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

Article 47 : Jours fériés, chômés et payés

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

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

Le choix de quatre (4) d'entre eux à raison d'un (1) par trimestre est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les délégués). Le cinquième (5^e) jour est laissé au choix de l'employeur.

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

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

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

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

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

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes 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 toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 49 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

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

Article 50 : Durée et organisation du congé

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

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par l'arrêté général n° 10844 du 17 décembre 1956.

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

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

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail, ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires obligatoires, ni dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 56 ci-après.

Article 51 : Allocation de congé

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

Elle demeure acquise en la monnaie du territoire où le contrat a été exécuté.

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

Article 52 : Indemnité compensatrice de congé

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

Article 53 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont celles fixées par les articles 125 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 (2) ans à compter du jour de la cessation de son travail.

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

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

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

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

Article 55 : Cautionnement du voyage du travailleur

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

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

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

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

Article 56 : Permissions exceptionnelles

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

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

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

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

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

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

Article 57 : Indemnité de déplacement

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

Le travailleur déplacé temporairement conserve, d'autre part, droit à la rémunération dont il

bénéficiait au lieu habituel de son emploi si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

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

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

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

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

Le congé de détente ne sera accordé que si sa date normale se situe au moins deux (2) semaines avant la fin du déplacement temporaire.

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

Article 58 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles s'il ne peut se 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 : 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 accordés au 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 3°, 4° ou 5° catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Article 62 : Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médi-caux 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 1^{re}, 2^e et 3^e catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

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

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

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL**Article 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 les listes affichées bénéficient des mesures de la protection édictée par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer.

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

Article 67

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

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

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

TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 68 : Commission fédérale d'Interprétation et de Conciliation

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

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs 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 administrative²⁵.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les 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

²⁵ Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale française

fédérale prévue à l'article 68 après étude par une Commission territoriale de Conciliation composée de la même façon que la Commission fédérale et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans ce cas un rapport est adressé par le président aux parties signataires et à l'autorité administrative prévue à l'article 68.

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

TITRE IX : RETRAITE

Article 70

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

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

ANNEXES

ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

Article Premier : Objet et champ d'application de l'annexe

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

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

a) pour les ouvriers embauchés sur place :

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

b) pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{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 défini à l'article 26 de la Convention générale, est fixée comme il suit :

- ouvrier classé dans la 1^{re} 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 (5) ans : un (1) mois.

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

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

Article 4 : Classifications professionnelles

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

Article 5 : Indemnité de déplacement

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

- a) pour l'ouvrier de la 1^{re} 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'ouvrier de 5^e, 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 d'emploi ;

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

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

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

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

- a) pendant la première année de présence : plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant trois (3) mois.
- b) de la deuxième à la cinquième année de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois.
- c) après cinq (5) ans de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant trois (3) mois ;
 - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

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

Article 7 : Classe de passage

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

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

Article 8 : Transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'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, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

Article 9 : Majorations diverses

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

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

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

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

Article 10 : Certificat de travail

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

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

Article 11 : Application des classifications professionnelles

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées 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 I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

Les hiérarchies professionnelles des ouvriers travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er} de la Convention générale comprennent les catégories et échelons ci-après.

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

I. - Classification des ouvriers d'entretien

Les emplois des ouvriers d'entretien ne figurant pas dans la présente classification seront classés par référence :

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

- arrêté ministériel du 11 avril 1945, relatif aux salaires dans l'industrie des métaux de la région parisienne²⁶ (J. O. R. F. du 12 avril 1945), modifié par l'arrêté du 24 avril 1945 (J. O. R. F. du 25 avril 1945).

²⁶ Arrêté étendu à l'ensemble du territoire par arrêtés du 24 Avril 1945 (J. O. R. F. du 25 Avril 1945) du 14 Mai 1945 (J. O. R. F. du 16 Mai 1945), du 15 Juillet 1945 (J. O. R. F. du 18 Juillet 1945).

- 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.

Première catégorie. - Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications (tels que nettoyage, charroi, manutention, etc.), et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.

Deuxième catégorie. - Manœuvre de force et manœuvre 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 ou de rivets ;
- Approvisionneur de sable en fonderie ;

- Chargeur de cubilot ;
- Manutentionnaire d'appareil de levage à main;
- Manœuvre sableur, manœuvre décapeur ;
- Tamiseur, releveur de sable ;
- 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 spécialisé un ouvrier exécutant sur des machines-outils, au montage, à la chaîne, au four, etc., des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle, mais seulement une période d'adaptation.

Troisième catégorie. - Ouvrier spécialisé 1er échelon (O. S. 1).

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Conducteur d'appareil simple n'assurant ni entretien ni dépannage ;
- Décalamineur ;
- Décapeur ne titrant pas son bain ;
- Ebarbeur à la meule, à la scie, à la lime ;
- Galvaniseur ne conduisant pas son bain ;
- Peseur ;

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

Quatrième catégorie. - Ouvrier spécialisé 2e échelon (O. S. 2).

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Affûteur ;
- Décapeur titrant son bain, galvaniseur titrant Son bain, métalliseur ;
- Pontonnier de moulage et de coulée ;
- Ebardeur pour travaux au pistolet ;
- Peseur, contrôleur ;
- Noyauteur ordinaire ;
- Reproducteur à la bande ;

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

Cinquième catégorie. - Ouvrier professionnel 1er échelon (O. P. 1).

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

Sont à ranger dans cette catégorie :

- les travailleurs titulaires 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 essais professionnels, 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 fer, chaudronnier tuyauteur, charpentier tôlier ;
 - Riveur de chaudière, riveur de coque ;
 - 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 ;
 - Ajusteur électricien ;
 - Monteur-câbleur ;
 - Traceur-découpeur, formeur sur isolants ;
 - Monteur mécanicien-électricien ;
 - Monteur bobinier de transformateur ;

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

Sixième catégorie. - Ouvrier professionnel 2e échelon (O. P. 2).

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Chaudronnier formeur ;
- Tôlier formeur ;
- Traceur de mécanique ;
- Traceur-outilleur,
- Graveur-outilleur,
- Tourneur-outilleur ;
- Fraiseur-outilleur,
- Rectifieur-outilleur,
- Ajusteur-outilleur ;
- Soudeur tous métaux ;
- Estampeur, marteleur ;

- Monteur câbleur ;
- Monteur de transformateurs de puissance à très haute tension ;
- Monteur motoriste d'automobile répondant à la définition jointe ;
- Mécanicien réparateur en organes répondant à la définition jointe ;
- Electricien d'automobile répondant à la définition jointe ;
- Rampiste, débilleur ;
- Forgeron (forge au-dessous de 2 tonnes) ;
- Forgeron à main ou au pilon ;
- Mouleur et noyateur tous métaux.

Septième catégorie. - Ouvrier professionnel 3e échelon (O. P. 3).

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

Définitions complémentaires des spécialistes et épreuves de classification

(ordre alphabétique)

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Affûteur	4 ^e catégorie	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 ^e catégorie	Ouvrier capable d'effectuer le taillage et l'affûtage de tous outils et en particulier d'outils de forme, ainsi que taillage et profilage de meules de forme. Epreuve : affûtage après trempe d'une fraise de forme (à pan), fraise à gorge suivant calibre, fraise à denture alternée ; profilage de meules.
Aide-forgeron	4 ^e catégorie	Ouvrier travaillant normalement avec un professionnel et sous sa direction, capable éventuellement d'exécuter seul les travaux simples. Epreuve : montage d'un feu ; conduite d'un feu avec chauffe d'une pièce ; frappage à l'enclume, exécution d'un travail simple de forge.
Ajusteur	5 ^e catégorie	Ouvrier capable de travailler les métaux au moyen d'outils à main (burin, marteau, lime, grattoir) pour leur donner des formes définies par des plans et particulièrement pour réaliser des pièces s'emboîtant les unes dans les autres avec un jeu très faible. 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 vis de jonction.
Ajusteur mécanicien	5 ^e catégorie	Ouvrier ayant de bonnes connaissances d'ajusteur ou de tourneur, connaissant en outre le fonctionnement de moteurs à explosion, diesel ou turbines, capable d'en assurer le démontage, le remontage, le réglage, ainsi que d'en rechercher les avaries et de les réparer. 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	Définitions et épreuves de classement
Ajusteur de précision	7 ^e catégorie	Ouvrier capable de tracer, d'exécuter, de monter d'après dessin une pièce ou un ensemble de pièces métalliques à l'aide d'outils à main et de machines-outils avec précision maximum définie à l'essai. Epreuve : traçage et exécution d'après dessin d'un ajustage en double queue d'aronde d deux blocs d'acier : <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.
Aléreur	4 ^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter d'après dessin et instructions théoriques d'usinage, sur une aléreuse de modèle courant, des travaux de centrage et d'alésage de pièces ou ensembles métalliques, y compris le montage de la pièce sur la machine et son réglage. Epreuve : exécution d'une pièce comportant divers alésages ou entraxes à respecter d'après plans ou tracés, ou l'arbre de vérification (tolérance d'exécution : 1/10 à 1/100).
Calfat	4 ^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter des travaux d'étanchéité sur les bordés de pont et les carènes en bois. Epreuve : soit : <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 à un écart, mastiquer ou brayer.
Calorifugeur	4 ^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter ou de réparer le calorifugeage des chaudières et tuyautages. Epreuve : 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.
Chaînier	5 ^e catégorie	Ouvrier capable de confectionner à bras ou au marteau pneumatique des chaînes par soudure à la forge. Epreuve : confection d'un tronçon de chaîne ordinaire d'un calibre de 28 à 38 ^m /, le tronçon de chaîne comportant deux assemblages (durée : 4 heures). 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. Après confection du tronçon de chaîne, 2 mailles non consécutives seront enlevées et remplacées, la conduite de la chauffe pour soudure étant assurée par le candidat.
Charpentier bois	5 ^e catégorie	Ouvrier capable de travailler une pièce de bois avec tous outils d'après un croquis coté ou d'après gabarit, de réaliser des assemblages par tenons et mortaises avec embrèvement, etc...

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
		<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^e catégorie	<p>Ouvrier capable de travailler suivant gabarit des tôles de petites épaisseurs ou des profilés, de les ajuster, de les monter, de confectionner, de confectionner à cet effet les gabarits en bois d'après pièces ou plans.</p> <p>Epreuve : former à froid, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un S à section variable en tôle de 2 m/m ; • un rectangle à double bords tombés en tôle de 2m/m ; • un carré à double bords tombés en tôle de 2 m/m. • Ajustage, montage, rivetage à la main ou au pistolet d'un assemblage. Confectionner le gabarit en bois d'une toile à double courbure.
Chanfreineur-mateur	4^e catégorie	<p>Ouvrier capable d'exécuter tous travaux de chanfreinage ou de matage au pistolet pneumatique ou à la main.</p> <p>Epreuve : buriner :</p> <p>a) au marteau pneumatique sur une longueur de 1 m.50 environ ;</p> <p>b) à la main sur longueur de 0.50, le can d'une tôle de 10^m/m préalablement découpé au chalumeau ; le can devra être d'équerre avec les bords de la tôle;</p> <p>c) mater un joint rivé à clin au marteau et à la main ;</p> <p>d) mater un joint rivé à franc bord avec cale de 2^m/m d'épaisseur au marteau et à la main ;</p> <p>e) mater et gouger une vingtaine de rivets au marteau et à la main.</p>
Chaudronnier fer	5^e catégorie	<p>Ouvrier capable de former à chaud ou à froid des tôles d'acier, capable de débiter et rebuter des chaudières de tous types.</p> <p>Epreuve : traçage, confection du gabarit, exécution d'après plan ou d'après moule d'une pièce en tôle d'acier, ajustage, mise en place, dudgeonnage et enlèvement d'une série de tubes sur une plaque de chaudière, assemblage par rivets de 18^m/m de deux tôles de 12^m/m.</p>
Chaudronnier-tuyauteur, chaudronnier cuivre	5^e catégorie	<p>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.</p> <p>Epreuve :</p> <ul style="list-style-type: none"> • traçage, confection de gabarits, exécution d'après plan d'une pièce de chaudronnerie en cuivre rouge avec brasure au feu ou au chalumeau ; demi-boule en tôle d'acier de 1^m/m.

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Chaudronnier-traceur	7^e catégorie	Ouvrier connaissant le métier de traceur, de chaudronnier formeur et de soudeur et exécutant tous les travaux de chaudronnerie et de traçage, y compris les travaux courants de forme et de soudure.
Chanfreineur pour soudure	4^e catégorie	Ouvrier capable de raboter ou de chanfreiner des tôles en V ou X au moyen de chanfreineuses, de découper et chanfreiner les tôles au moyen d'un banc d'oxycoupage en suivant les lignes de tracé avec la précision demandée. Epreuve : couper au banc d'oxycoupage une tôle de 11 à 30 m/m, longueur minimum 3 mètres, suivant une ligne droite, flèche maximum + 1m/m ; chanfreiner cette tôle en V ou en X ; chanfreiner au burin avec finissage à la meuleuse pneumatique une tôle de 10 m/m sur 1 mètre de longueur suivant rive rectiligne : angle de 90°, angle de 60°.
Chromeur	5^e catégorie	Ouvrier capable d'établir un croquis coté des montages permettant d'obtenir des pièces chromées à une cote déterminée et de les faire exécuter ; possédant les connaissances en électricité et électrochimie nécessaires. 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^e catégorie	Ouvrier capable de découper à la cisaille des tôles suivant tracé pour rivetage ou soudure. Epreuve : présentation et fixation de la pièce à cisailer, coupe d'un profilé, découpage d'une tôle suivant tracé.
Conducteur de machines fixes ou mobiles (grues, ponts roulants)	5^e catégorie	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^e catégorie	Ouvrier capable de dépanneur 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 moteur diesel ; • dépannage réel d'un engin mis préalablement en panne ; • réglage des freins, de l'embrayage ; • dépannage simple de l'installation électrique.

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Découpeur	4 ^e catégorie	Ouvrier capable de découper au chalumeau des tôles, profilés sans précautions particulières relatives à l'état des pièces après découpage.
Décolleteur sur tour semi-automatique ne réglant pas sa machine	4 ^e catégorie	Ouvrier de conduite des machines de décolletage semi-automatiques. 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 ^e catégorie	Ouvrier capable d'assurer la conduite des machines de décolletage semi-automatiques et d'effectuer le réglage de ces machines, la confection et l'affûtage de l'outillage. 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 ^e catégorie	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.
Ebarbeur	4 ^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter à la main et à l'outil pneumatique le dessablage (intérieur et extérieur), à l'ébavurage, le sectionnement, l'arasement des jets de coulée et masselottes des pièces obtenues par moulage. Epreuve : ébarbage d'une pièce en fonte brute de coulée d'un dessin assez compliqué ; ébarbage d'une pièce en alliage cuivreux ou en alliage léger brute de coulée.
Electricien automobile	6 ^e catégorie	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 ^e catégorie	Ouvrier capable de conduire une fusion aux fours potagers, aux fours basculants, au cubilot sans modification de la composition du métal ou alliage. Epreuve : <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.

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Fondeur cubilotier	5 ^e catégorie	Ouvrier capable d'assurer l'allumage, le chargement, la conduite et l'entretien des différents fours de fusion. Epreuve : conduite d'un four de fonderie (cubilot, four potager), préparation de la terre réfractaire, réparation des revêtements intérieurs, allumage et conduite d'un cubilot, élaboration des alliages de bronze, laiton.
Forgeron	5 ^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter des pièces de forge à la main ou à la machine suivant dessin ou pièce type. Epreuve : confectionner d'après plan et à tolérance d'un millimètre une pièce telle que : collier à quatre pitons, croc triangulaire, fourche à œil, collier à un piton avec soudure.
Forgeron sur cornières	5 ^e catégorie	Ouvrier capable de former (épauler, cintrer =, équerrer), souder au feu de forge des profilés de toutes dimensions. Epreuve : former un cercle en cornière de 60 x 60, lame horizontale à l'intérieur, équerrage à 90°, diamètre extérieur 0 m. 50 ; former une collerette en cornière de 80 x 80, lame horizontale à l'intérieur, équerrage variant de 80 à 100°, diamètre 0 m. 500 former une collerette en V de 100 x 50, équerrage 90°, diamètre extérieur de 0 m. 500 contrôlé par un gabarit ; équerrer à 120° une cornière de 60 x 60 ; faire un épaulement double.
Fraiseur	5 ^e catégorie	Ouvrier exécutant au moyen d'une fraiseuse des pièces métalliques d'après plans et tolérances fixés. Epreuve : exécution d'après plan, sur une fraiseuse, d'un des essais suivants comportant des épaulements et des emboîtages, soit : <ul style="list-style-type: none"> • exécution d'un assemblage en T avec chapeau ; • d'un ajustage d'angles ; • d'un assemblage à tenons droits ; • à diagonale ; • d'un assemblage à queue d'aronde à diagonale, tolérance 5/10 à 1/10; • montage du diviseur et pignons pour taillage d'un engrenage droit ou hélicoïdal.
Fraiseur de précision	7 ^e catégorie	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.
Frappeur	4 ^e catégorie	Ouvrier capable d'aider le forgeron dans l'exécution des travaux de forge.
Galvaniseur	4 ^e catégorie	Ouvrier capable de zinguer une pièce métallique. Epreuve : effectuer un curage du bain, décaper, sécher et zinguer une pièce.
Gréeur	4 ^e catégorie	Ouvrier capable de mettre en œuvre les câbles et d'effectuer leur montage sur divers appareils. 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

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
		d'acier de 52 ^m /m; confectionner un plan complet (avec poulies, estropies en fil d'acier et crocs).
Menuisier modeleur	5^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter tous travaux courants de modèles en bois, de pièces mécaniques obtenues par moulage. Epreuve : confectionner, d'après relevé ou plan: <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 barbatin.
Menuisier	5^e catégorie	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. Epreuve : exécuter un châssis rectangle avec assemblage à onglets, à enfourchement, moulures avec parements et panneaux plans, vernissage de la face vue ou boîte assemblée à queues d'aronde cachées en bois dur (vernissage des quatre côtés et d'un champ).
Métalliseur	4^e catégorie	Ouvrier exécutant la protection ou la recherche des pièces usées ou défectueuses par rapport de métal au pistolet. Epreuve : préparation des surfaces à métalliser et métalliser et métallisation d'une pièce.
Monteur mécanicien	5^e catégorie	Ouvrier exécuter les travaux suivants : <ol style="list-style-type: none"> a) effectuer le rodage des soupapes et le réglage ; b) vérifier et régler un embrayage, dépose et régler un embrayage, dépose et repose de la garniture sans fausser le disque. c) démonter un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ; d) démonter 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. 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).
Monteur motoriste	6^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire embrayage, boîtes de vitesses, transmission, pont arrière, essieu, direction, frein, etc., tous travaux de remise en état par remplacement des pièces avec tous ajustage et réglages nécessaires. 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).

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Mécanicien réparateur en organes	6 ^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter sur un moteur tous les travaux de remise en état par remplacement de pièces avec ajustage et réglages nécessaires, capable, en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste des pièces à changer, d'effectuer le montage en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins. Ouvrier capable d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).
Mécanicien Motoriste	7 ^e catégorie	Ouvrier possédant une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous 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. Doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose, les travaux suivants : 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 ; b) étant donné le moteur prêt à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage complet, réglage et mise au point complète, l'essai devant donner satisfaction ; c) en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à échanger, effectuer le montage en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins ; d) réparer et mettre au point tous dispositifs tels que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embayage, etc. Il doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré de 60 ^m /m de côté, épaisseur 10 ^m /m, une face dressée, de forger un avec trempe et revenu, braser à la forge un raccord sur un tube de cuivre, effectuer le relevé des cotes avec tous appareils de mesure de précision.
Monteur-noyateur	5 ^e catégorie	Ouvrier capable de confectionner sur modèles en bois ou métalliques les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques. Epreuve : exécuter le moule d'un corps de robinet-boule avec boîte à noyau.
Mouleur au trousseau	7 ^e catégorie	Ouvrier capable de confectionner sur modèles en bois ou métalliques ou sur trousseau les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques. Epreuve : exécuter le moule d'une pièce de fonderie dont on donne le modèle telle que : <ul style="list-style-type: none"> • hélice de canot à trois ailes ; • corps de soupape avec boîte à noyau.

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Outilleur	6^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter selon sa spécialité (ajusteur, tourneur, fraiseur), dans des tolérances données, tout outillage mécanique Epreuve : <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.
Perceur sur tracé	4^e catégorie	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^e catégorie	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 calibres d'entre-axes (affûtage des outils).
Raboteur	5^e catégorie	Ouvrier exécutant sur une grande raboteuse des travaux tels que réalisation de profils, courbes, rabotage de deux (2) 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 : d'ajusteur (longueur, 1 mètre, épaisseur, 10 ^m /m).
Raboteur-mortaiseur	5^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter sur raboteuse-mortaiseuse ou étau-limeur des pièces métalliques d'après tracé, gabarit ou dessin. Epreuve : exécution sur raboteuse, étau limeur ou mortaiseuse d'une pièce comportant des parties planes et courbes
Rectifieur	5^e catégorie	Ouvrier ayant une bonne connaissance du tour, spécialisé dans les 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^e catégorie	Ouvrier capable d'exécuter à 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.

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Riveur de coque de chaudière	5 ^e catégorie	Ouvrier riveur capable d'exécuter les travaux difficiles de sa spécialité. Epreuve : <ul style="list-style-type: none"> • assemblage d'une capacité donnée en tôle de 10^m/m par rivetage (3 rangs de rivets) ; • chanfreinage des bords du joint, l'un au burin à main, l'autre au burin pneumatique ; • 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 et des rivets.
Serrurier	5 ^e catégorie	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 un 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 ^e catégorie	Ouvrier capable de réaliser des assemblages par soudure à l'arc mais auquel il ne peut être confié que des travaux courants. Epreuve : soudure d'un joint à franc bord de 1 mètre de longueur en position à plat, verticale, horizontale; soudure d'angles d'éprouvettes en croix.
Soudeur à l'arc électrique	5 ^e catégorie	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 ^e catégorie	Ouvrier capable de réaliser, au moyen du chalumeau et sur tous les métaux, des soudures étanches et résistances, 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.

Emplois	Catégorie	Définitions et épreuves de classement
Tourneur sur métaux	5^e catégorie	<p>Ouvrier exécutant au moyen d'un tour des pièces métalliques d'après plan avec des tolérances fixées.</p> <p>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, exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • vis à filet carré avec écrou ; • vis pointeau ; • graisseur.
Tourneur de précision	7^e catégorie	<p>Ouvrier capable d'exécuter d'après dessin, sur un tour, une pièce ou un ensemble de pièces avec une précision maximum.</p> <p>Epreuve : 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 ; 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^e catégorie	<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>Epreuve : tracer à la salle un élément tel que culotte de cheminée, manchon de prise d'eau, membrure développable ; relever les éléments nécessaires au tracé des matériaux, confectionner les lattes et gabarits de façonnage et tracer les matériaux.</p>
Traceur de Mécanique	6^e catégorie	<p>Ouvrier possédant la connaissance d'un ou de plusieurs métiers de la mécanique (ajustage, fraisage, rabotage), plus spécialement exercé dans le traçage et le marquage au pointeau des lignes servant de repère lors de l'usinage des pièces de mécanique.</p> <p>Epreuve : exécution d'un essai suivant (ajusteur, tourneur, fraiseur, raboteur) : traçage et pointage d'une pièce importante telle que : coussinet, arbre manivelle, pièce de robinetterie</p>

II. - Classification des ouvriers de l'industrie de la brasserie

Première catégorie

- Balayeur.

Première catégorie améliorée

Touchant un salaire de 10% au-delà du S.M.I.G. après quatre (4) mois, et le salaire de la 2^e catégorie après deux (2) ans :

- Manœuvre-benne (vide-ordures) ;
- Manutentionnaire à la main, sans arrimage ni triage.

Deuxième catégorie

- Arrimeur de bouteilles ou de casiers ;
- Manœuvre-livreur ;
- Manutentionnaire avec diable ou chariot ;
- Manœuvre quai : rassemble et classe les emballages en vue du pointage ;
- Laveur d'emballage à la main ;
- Chargeur de laveuses à bouteilles tous types ;
- Etiqueteur ;
- Manœuvre : chargé de tous travaux de nettoyage, autres que ceux énumérés ci-dessous.

Deuxième catégorie améliorée

Touchant un salaire permanent de 6,5% au-delà de la deuxième catégorie :

- Laveur de cuves de fermentation ;
- Laveur de tanks de cave de garde ;
- Laveur de tanks de cave de canetterie ;
- Ensemenseur de levain ;
- Chargeur-mireur de laveuses à bouteilles tous types ;
- Poseur de capsules de surbouchage ;
- Application avec capsuleuse à la main ou à membrane.

Deuxième catégorie améliorée

Touchant un salaire permanent de 7% au-delà de la deuxième catégorie :

- Réparateur de casiers : remplace les lattes ou planchettes cassées par des neuves, prêts à

être utilisées, ayant les formes et dimensions voulues ;

- Monteur de casiers neufs : assemble, par clouage, des éléments préfabriqués, pour en faire des casiers.

Deuxième catégorie améliorée

Touchant un sursalaire de 10% pendant les opérations de cerclage ou de collage des cartons

- Cercleur ;
- Colleur de cartons.
- Troisième catégorie
- Piqueur de cartons ou casiers ;
- Mineur ;
- Conducteur de laveuse semi-automatique ;
- Conducteur assurant la mise en route et les arrêts ;
- Conducteur de pasteurisateur semi-automatique ;
- Conducteur de soutireuse semi-automatique ;
- Conducteur de capsuleuse semi-automatique ;
- Préparateur de lattes et planchettes : coupe à la scie mécanique les lattes et planchettes servant à la réparation des casiers ;
- Monteur de casiers neufs : actionne la piqueuse à casiers pour renforcer l'assemblage précédent ;
- Aide-soutireur à fûts : aide au remplissage des fûts ;
- Aide-brasseur : s'occupe de la préparation de la monture et assiste le garçon de chaudière ;
- Aide-filtreur : ouvrier ayant une certaine pratique des travaux manuels de la filtration ;
- Graisseur : complétant le niveau d'huile des graisseurs compte-gouttes et des graisseurs automatiques. Ne doit absolument rien toucher aux organes des machines.

Non responsables du choix du produit à employer ;

- Laveur de toiles à filtre ;
- Ouvrier de l'encaisseuse automatique ;
- Aide-chauffeur de centrale à vapeur ;
- Préposé au branchement des cuves, tanks et pompes : surveille la vidange et le remplissage ;
- Pressionneur de fûts ;

- Goudronneur ;
- Serreur de cercles.

Troisième catégorie améliorée

Touchant un salaire permanent de 10% au-delà de la troisième catégorie :

- Conducteur de laveuses automatiques ;
- Conducteur de pasteurisateurs automatiques.

Quatrième catégorie

- Conducteur de soutireuse automatique ;
- Conducteur d'étiqueteuse automatique ;
- Chauffeur de chaudière à vapeur de moins et jusqu'à une production de vapeur de 1 tonne/heure ;
- Graisseur comme ci-dessus, mais responsable du choix du produit à employer ;
- Embouteilleur de CO2 : assure la marche de la station de liquéfaction ;
- Filtreur : exécute les travaux qu'impliquent la filtration et le nettoyage. N'a pas à intervenir dans les réglages ;
- Conducteur de centrifugeuse à moût : assure la filtration du moût sur centrifugeuse

Alfa-Laval, ou appareil similaire combiné au refroidisseur Alfa-Laval.

Met la centrifugeuse en marche, surveille son alimentation.

Arrête l'appareil et assure l'évacuation des résidus déposés sur les parois du bol ;

- Conducteur de soutireuse au remplissage des fûts : vérifie si les fûts sont propres.

Assure le bon fonctionnement des opérations de soutirage, de nettoyage de l'appareil ;

- Chef d'équipe : fait exécuter aux manutentionnaires le chargement ou le déchargement des camions et des wagons à l'expédition, à la réception, à la mise en magasin ou au stockage ;
- Meunier : chargé du stockage du malt et autres matières premières, ainsi que de leur répartition dans les différents silos.

Surveille la marche de l'installation, relève les numéros de la bascule automatique avant et après chaque mouture, note les poids des différentes

qualités de malt mises en œuvre. Signale au chef de service les anomalies de fonctionnement. S'occupe du nettoyage des locaux et appareils.

Cinquième catégorie :

- Chef d'équipe : surveille les opérations d'embouteillage ;
- Chauffeur de chaudière à vapeur d'une production supérieure à 1 tonne/heure ;
- Conducteur de filtre : responsable de la marche du filtre.

Effectue lui-même les réglages et branchements.

En cas d'anomalies, avise l'ouvrier caviste ou le chef de service ;

- Garçon de chaudière : conduite complète d'un brassin, suivant un programme établi à l'avance.

Sixième catégorie :

- Garçon brasseur : possède la connaissance de tous les postes de la fabrication.

Sait relever et inscrire sur des registres établis à l'avance quelques données et résultats élémentaires relatifs au déroulement des opérations.

Capable de maintenir le matériel en bon état de fonctionnement.

Remédie aux pannes simples ne nécessitant pas l'intervention du mécanicien de l'atelier de réparations.

Sait remédier aux incidents de fabrication en exécutant les indications fournies par le chef de service ;

- Ouvrier caviste : connaît les travaux de traversage, d'entonnage, de bondonnage, de filtration, de nettoyage locaux et appareils, et en assume l'exécution.

III. - Classification des ouvriers de l'Industrie des Boissons gazeuses

Première catégorie

- Balayeur

Première catégorie améliorée

Touchant un salaire de 10% au-delà du S. M. I. G. après quatre (4) mois, et un salaire de la deuxième catégorie après deux (2) ans :

- Manœuvre-benne (vide-ordures) ;
- Manutentionnaire à la main, sans arrimage ni triage

Deuxième catégorie

- Arrimeur de bouteilles ou de casiers ;
- Manœuvre-livreur ;
- Manutentionnaire avec diable ou chariot ;
- Manœuvre quai : rassemble et classe les emballages en vue du pointage ;
- Laveur d'emballage à la main ;
- chargeur de laveuses à bouteilles tous types ;
- Etiqueteur ;
- Habilleur de bouteilles à sirop.

Deuxième catégorie améliorée

Touchant un salaire permanent de 6,5% au-delà de la deuxième catégorie :

- Chargeur-mireur de laveuses à bouteilles tous types.

Deuxième catégorie améliorée

Touchant un sursalaire de 10% pendant les opérations de cerclage ou de collage des cartons :

- Cercleur ;
- Colleur de cartons.

Troisième catégorie

- Piqueur de cartons ou casiers ;
- Mireur ;
- Conducteur de laveuse semi-automatique : assure la mise en route et les arrêts ;
- Conducteur de pasteurisateur semi-automatique ;
- Conducteur de soutireuse semi-automatique ;
- Conducteur de capsuleuse semi-automatique ;
- Remplissage de bouteilles à sirop.

Troisième catégorie améliorée

Touchant un salaire permanent de 10% au-delà de la troisième catégorie :

- Conducteur de laveuses automatiques ;
- Conducteur de pasteurisateurs automatiques.

Quatrième catégorie

- Conducteur de soutireuse automatique ;
- Conducteur d'étiqueteuse automatique ;
- Préparateur de sirop ;
- Chauffeur de chaudière à vapeur de moins et jusqu'à une production de vapeur de 1 tonne/heure.

Cinquième catégorie

- Chef d'équipe : surveille les opérations d'embouteillage ;
- chauffeur de chaudière à vapeur d'une production supérieure à 1 tonne/heure ;

IV. - Classification des ouvriers de l'Industrie du Froid (fabrique de glace)**Première catégorie. - Manœuvre ordinaire.**

- Balayeur ;
- Manutentionnaire de boîtes et de sacs de moins de 60 kilogrammes (10% après 4 mois et salaire 2e catégorie après 2 ans) ;
- Ouvreur de sachets ;
- Passeur de sachets ;
- Monteur de boîtes et étuis en carton sans agrafage ni collage (10% après 4 mois et salaire 2^e catégorie après 2 ans) ;
- rouleur de diable et de chariot (10% après 4 mois et salaire 2^e catégorie après 2 ans) ;
- empaqueteur à la main avant 2 mois.

Deuxième catégorie. - Manœuvre spécialisé et manœuvre gros travaux

- Surveillant de tapis ;
- Trieur-marqueur de sacs ou caisses sans initiative ;
- Trieur à l'enfournement ;
- Ensacheur mettant les sachets dans les sacs et les biscuits dans les sachets ;
- Chargeur de découpeuse ;
- batteur de sacs à la main ;

- Arrimeur ;
- Manutentionnaire de colis et sacs de 60 kilogrammes et plus ;
- Chargeur de pétrin ;
- Ouvrier collant les cartons avant et après remplissage ;
- Piqueur agrafeur ;
- Embaqueteur à la main après deux (2) mois.

Troisième catégorie. - Ouvrier spécialisé 1er échelon

- Conducteur d'engin de manutention n'assurant pas l'entretien de sa machine ;
- Couseur de sacs à la machine ;
- Conducteur de découpeuse ne sachant pas régler un découpoir ;
- Trieur marqueur de sacs ou caisses avec initiative ;
- Pétrisseur ;
- Conducteur d'embaqueteuse automatique ;
- Emballeur cercler (prépare en les assemblant les emballages pleins et les cercles au moyen d'éléments préfabriqués. Ferme les caisses pleines et les cercles au moyen d'un appareil) ;
- Chauffeur de four automatique ;
- Graisseur non responsable des produits à employer.

Quatrième catégorie. - Ouvrier spécialisé 2e échelon

- Conducteur d'engin de manutention assurant l'entretien de sa machine
- Conducteur de découpeuse sachant changer et régler un découpoir ;
- Chef d'emballage ne sachant pas régler ni entretenir ses machines ;
- Fournier sur four fixe et à sole tournante ;
- Conducteur de four non automatique ;
- Brigadier chargé d'encadrer un groupe de manœuvres ordinaires effectuant uniquement des opérations de manutention ;

- Chauffeur de four semi-automatique ;
- Graisseur responsable des produits à employer.

Cinquième catégorie. - Ouvrier qualifié 1er échelon

- Conducteur de découpeuse pouvant changer et régler un découpoir et faire les dépannages courants ;
- Préparateur capable de préparer seul les pâtes de biscuits, gaufrettes, pain d'épices et biscottes ;
- Chef d'emballage sachant régler et entretenir ses machines ;
- Magasinier d'outillage.

VI. - Classification des ouvriers de l'Industrie de la Meunerie

Première catégorie. - Manœuvre ordinaire.

Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications, et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation :

- Balayeur, chargé exclusivement du balayage.

Deuxième catégorie. - Manœuvre de force et manœuvre spécialisé

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

- Trieur de sac ;
- Manutentionnaire arrimeur ;
- Batteur de sacs, à la main et sur machine, sans responsabilité de cette machine ;
- Couseur de sacs à la main ;
- Tireur de farine et d'issues ne travaillant pas sur machine ;
- Metteur en place de sacs papier, bénéficiant éventuellement en plus de primes de

productivité qui seront à déterminer dans le cadre de chaque entreprise ;

- Manœuvre entrant dans le cycle de fabrication.

Troisième catégorie

On entend par ouvrier spécialisé un ouvrier exécutant sur des machines des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier, mais seulement une période d'adaptation, travailleur connaissant une partie d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou la pratique, mais ne possédant pas l'habileté professionnelle ou le rendement exigé des ouvriers professionnels :

- Batteur de sacs, responsable de l'entretien courant de sa machine ;
- Arrimeur spécialisé, responsable du bon arrimage ;
- Tireur de farine et d'issues, travaillant sur machine ;
- Garde des divers étages du moulin : nettoyage et lavage, cylindres, plansichters et sasseurs, silos, séchage, broyeur à sons, responsable de la conduite des machines de son étage, de leur entretien et de leur nettoyage. (Il est convenu que le réglage des machines ne rentre pas dans les attributions de cet ouvrier, mais qu'il peut être appelé à effectuer des réglages en vue de son perfectionnement) ;
- Peseur ;
- Couseur de sacs à la machine, responsable de l'entretien courant de sa machine et sachant changer les aiguilles ;
- Poseur de soie non confirmé ;
- Raccommodeur de sacs à la main ou à la machine.

Quatrième catégorie. - Ouvrier spécialisé 2e échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courant exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées :

- Tireur de farine effectuant le réglage de sa machine ;
- Peseur vérificateur ;
- Garde de divers étages du moulin : nettoyage et lavage, cylindres, plansichters et sasseurs, silos, séchage, responsable de la conduite des machines de son étage et de leur entretien et réglage courant ;
- Poseur de soies confirmé ;
- Couseur des sacs à la machine, responsable du fonctionnement complet de cette machine et du réglage du point de couture.

Cinquième catégorie. - Ouvrier profession 1^{er} échelon

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

- Garde des divers étages du moulin : nettoyage et lavage, cylindres, plansichters et sasseurs, silos, responsable de la conduite, du fonctionnement complet, des démontages et réglages courants de sa machine, ou responsable de la conduite des diverses machines de la fabrication (polyvalence) ;
- Chef d'équipe manutention : présentant des problèmes délicats de manutention, telles farines et issues.

Sixième catégorie. - Ouvrier professionnel 2e échelon

Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation et une pratique approfondies :

- Canneleur de cylindres.

Septième catégorie. - Ouvrier professionnel 3e échelon

Ouvrier d'habileté professionnelle, exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle :

- Monteur de moulins.

VII. - Classification des ouvriers de l'Industrie de la Chocolaterie, pâtes d'arachides et cafés torréfiés.

Première catégorie. - Manœuvre ordinaire.

- Manœuvre masculin ayant moins de six (6) mois de service et pouvant être employé à tous travaux manuels de manutention, chargements, déchargements, convoyages, nettoyage des locaux et de matériel, triage de fèves d'arachides ;
- Ouvrière ayant moins de six (6) mois de service et pouvant être employée manuellement au triage des fèves et conditionnement de produits finis : remplissage, pesage, étiquetage des boîtes, pliage de tablettes de chocolat, remplissage, pesage, et agrafage de poches café.

Deuxième catégorie. - Manœuvre de fabrication

- Ouvrier et ouvrière définis aux paragraphes a et b de la 1^{re} catégorie et ayant accompli six (6) mois de service continu sauf interruption pour compression ;
- Manœuvre participant à la fabrication et au conditionnement dans les emplois et ayant moins de dix-huit (18) mois de service continu ou de pratique : broyage mécanique du sucre, café, cacao, arachides ;
- Manutentionnaire au remplissage, pesage et conditionnement de boîtes carton, caisses et fûts, placée dans sous les ordres d'un ouvrier qualifié principal de 5^e catégorie ;
- Ouvrière participant au trempage des moules ;
- Aide-presseur-mélangeur-mouleur-démouleur et concheur de chocolaterie placé sous les ordres d'un ouvrier qualifié principal de 5^e catégorie.

Troisième catégorie. - Ouvrier spécialisé 1er échelon

Travailleur défini au paragraphe b) de la 2^e catégorie et ayant dix-huit (18) mois de service révolus.

Quatrième catégorie. - Ouvrier spécialisé 2e échelon

- Torréfacteur de café, arachides et cacao ;
- Tarareur de cacao ;
- Ouvrier broyeur capable de réglages pour tous produits ;
- Mélangeur de pâtes spécialisé ;
- Presseur de pâtes spécialisé ;
- Sertisseur de boîtes ;
- Mouleur spécialisé à la tapoteuse et à la main ;
- Confiseur ;
- raffineur de chocolaterie ;
- aide-magasinier, magasin produits bruts et finis ;
- Gardien des locaux chargé en sus de la surveillance de la chaudière, de l'eau et de l'électricité.

Cinquième catégorie. - Ouvrier qualifié 1er échelon

- Ouvrier qualifié principal responsable vis-à-vis du chef de fabrication, de la qualité, de la composition du poids et du rendement de la chaîne de fabrication à laquelle il participe, depuis la prise en charge des produits provenant d'un autre stade, jusqu'à la cession des produits en cours de transformation à la chaîne suivante :
- Ouvrier principal des torréfacteurs ;
- Ouvrier principal des mélangeurs de chocolaterie (broyage cacao et sucre, pressage, mélange, raffinage, étuvage et conchage) ;
- Ouvrier principal de la chaîne de moulage et démoulage (tempérage, pesage, moulage, tapotage, passage au froid, démoulage) ;
- Ouvrier principal d'atelier traitement d'arachides (dépoussiérage, dépelliculage, dégermage, triage broyage) et de l'atelier de conditionnement pâtes (remplissage à la trémie, pesage, sertissage, étiquetage mise en carton, caisses, fûts) ;

- Ouvrier chargé des réparations mécaniques courantes et responsable de l'entretien régulier de l'équipement industriel (nettoyage, graissage).

VIII. - Classification des ouvriers de l'Industrie des jus de fruits et conserveries de fruits

Première catégorie B

(S.M.I.G. + 5% et 2^e catégorie après un (1) an) :

- Préparateur laveur de fruits.

Deuxième catégorie

- Préparateur calibre et coupeur de fruits ;
- Pareur de cylindres d'ananas ;
- Trieur de tranches et emboîteurs ;
- Serveur et approvisionneur des machines (en particulier à savoir : étiqueteuse,
- Juteuse, pressoir, sertisseuse, éradicator-grattoir de peaux, chantier colonial,
- Cooker-stérilisateur, cooler-refroidisseur) ;
- Préposé à la soutireuse semi-automatique ;
- Manutentionnaire avec diable ou chariot.

Troisième catégorie

- Surveillant de sertisseuse ;
- Sertisseur à la main ;
- Préparateur de sirop ;
- Surveillant de la chaîne crushed morceaux et purée et de la table de triage et d'emboîtage des tranches ;
- Surveillant de la screw-press ou pressoir ;
- Préposé à la presse hydraulique ;
- Ecœurneur cylindreur, par machine à main type Elliot.

Quatrième catégorie

- Contrôleur responsable de la chaîne de triage et d'emboîtage des tranches ;

- Contrôleur responsable de la chaîne crushed morceaux et purée, et surveillant de la pasteurisation du jus.

Cinquième catégorie

- Conducteur de sertisseuse automatique et semi-automatique, capable de changer et de régler mollettes et sertis.

Sixième catégorie

- Machiniste sachant remédier aux pannes mécaniques ;
- Mécanicien participant à l'entretien des diverses machines de l'usine (démontage, remontage et entretien) ;
- Surveillant des chaînes de fabrication.

IX. - Classification des ouvriers de l'Industrie du Tabac

Les ouvriers sont classés dans des catégories professionnelles et échelons, établis par sections, selon les stades de la fabrication, conformément à la hiérarchie professionnelle de base définie ci-après :

Première catégorie

- Manœuvre ordinaire (M.O)

Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires, ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

Deuxième catégorie

- Manœuvre spécialisé (M. S.)

Travailleur exécutant, seul ou en compagnie d'autres ouvriers, des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications.

- Ouvrier spécialisé

On entend par ouvrier spécialisé, un ouvrier exécutant sur des machines de fabrication, ou à la chaîne, 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.

Troisième catégorie

- Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon (O.S.1)

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

Quatrième catégorie

- Ouvrier spécialisé 2^e échelon (O.S.2)

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

Cinquième catégorie

- Ouvrier professionnel 1^{er} échelon (O.P. 1)

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés, possédant un métier, sont à classer dans cette catégorie :

- ✓ l'ouvrier titulaire d'un C. A. P., dans sa spécialité professionnelle ;
- ✓ l'ouvrier pouvant être assimilé au précédent, en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

Sixième catégorie

- Ouvrier professionnel 2^e échelon (O.P. 2)

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

Septième catégorie

- Ouvrier professionnel 2^e échelon (O.P.3)

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

CLASSIFICATION PAR SECTIONS

A. SERVICE GENERAL ET REPARATION GENERALE

Service général

Première catégorie :

Entrent notamment dans cette catégorie :

- Manœuvres de nettoyage ;

Manœuvres de charroi et de manutention débutants,

Deuxième catégorie

Entrent notamment dans cette catégorie :

- Manœuvres de charroi et de manutention après un (1) an au moins en 1^{re} catégorie ;
- Manœuvres ouvriers de balles sur tapis mélangeur ;
- Manœuvres récupérateurs de toiles de balles.
- Mouillade et mélange

Deuxième catégorie

Entrent notamment dans cette catégorie :

- Mélangeurs, étaleurs, délienneurs et capseurs, ces travailleurs exécutant leurs fonctions selon les indications qui leur sont données.

Troisième catégorie

- Arroseur capable de mouiller uniformément les masses de tabacs en feuilles selon les consignes reçues et les signaux installés.

Quatrième catégorie

- Peseur capable :
 - ✓ d'assurer la conduite des appareils de pesage ;
 - ✓ d'identifier les différents crus et les différents grades de tabacs ;
 - ✓ d'assurer la mise en marche et l'arrêt des pompes.

Cinquième catégorie

- Peseur capable, en outre du précédent :
 - ✓ d'assurer le dosage des produits antifongicides ;
 - ✓ de se conformer aux indications de tous les appareils de mouillade et de mélange et d'en signaler le mauvais fonctionnement.

Hachage - Torréfaction

Deuxième catégorie

- Alimenteur de torréfacteur débutant ;

Troisième catégorie

- a) Alimenteur de torréfacteur ayant au moins un an de pratique en 2^e catégorie ;
- b) Conducteur chargeur de hachoir débutant capable de charger convenablement.

Quatrième catégorie

- a) Conducteur de hachoir confirmé et en outre capable de procéder au changement des bandes ;
- b) Conducteur de torréfacteur capable :
 - ✓ d'assurer la marche normale et régulière de la torréfaction ;
 - ✓ de régler les brûleurs sur torréfacteur à réglage de chauffe non automatique.

Cinquième catégorie

- conducteur de torréfacteur confirmé capable, en outre :
 - ✓ de procéder au démontage et au nettoyage des brûleurs ;
 - ✓ d'apprécier à la main le taux d'humidité d'un tabac à 1% près ;
 - ✓ d'assurer l'entretien du matériel de torréfaction.

Sixième catégorie

- Conducteur de torréfacteur confirmé capable, en outre des précédents, de procéder au

réglage des brûleurs sur torréfacteur à réglage de chauffe automatique.

Septième catégorie :

- Conducteur de torréfacteur ayant la qualification de la 6^e catégorie et capable, en outre, d'assurer la surveillance de tout ou partie des opérations de préparation générale.

B. SECTION MACHINES A CIGARETTES**Manutentionnaires****Deuxième catégorie :**

- Pourvoyeur de chariots râteliers à bateaux de cigarettes, capable d'assurer la rotation des chariots des machines à cigarettes au séchoir et du séchoir aux machines à paquets.

Troisième catégorie :**a) massier capable :**

- de mettre en tas de masse les tabacs arrivant de la préparation générale, de les charger dans les dispositions d'amenée aux machines à cigarettes, en procédant à leur pesée ;
- de mettre en marche les différents appareils de manutention de la salle des masses.

b) chargeur de machines à cigarettes capable :

- de ravitailler en tabac les machines à cigarettes ;
- de mettre en marche les différents appareils de manutention d'arrivée des tabacs et de chargement des machines à cigarettes.

Quatrième catégorie :

- massier après un (1) an au moins en 3^e catégorie.

Conducteurs**Troisième catégorie :**

- Conducteurs de machines à cigarettes débutant capable de reconnaître les défauts courants de fabrication.

Quatrième catégorie :

- Conducteurs après un (1) an au moins en 3e catégorie et capable en outre :
 - ✓ de procéder au réglage du colleur et du module ;
 - ✓ d'effectuer les démontages et remontages partiels pour l'entretien et le nettoyage.

Cinquième catégorie :

- Conducteur très confirmé capable en outre :
 - ✓ de régler les guides de coupe, la cuillère, les picots, les cadres ;
 - ✓ d'effectuer le démontage complet de la machine.

Régleurs**Cinquième catégorie :**

- Régleur débutant capable :
 - ✓ d'effectuer tous réglages courants sur un ensemble de machines ;
 - ✓ de démonter et remonter une machine complète ;
 - ✓ d'effectuer tous travaux d'entretien et de dépannage.

Sixième catégorie :

- Régleur ayant une connaissance complète des opérations précitées et en outre capable :
 - ✓ de travailler les métaux au moyen d'outils à main (burin, marteau, lime, grattoir) pour leur donner des formes définies par des plans et particulièrement pour réaliser des pièces s'emboîtant les unes dans les autres avec un jeu très faible.

Epreuve : exécution d'un des essais suivants :

- ✓ Ajustage, réglage ;
- ✓ Clavetage traversant un manchon conique ;
- ✓ Règle, équerre ;
- ✓ Coulisse hexagonale ;

- ✓ Assemblage à tenon droit avec vis de jonction.

Ramasseurs**Deuxième catégorie :**

- Ramasseur sur machines à cigarettes capable de suivre le rendement de la machine et de reconnaître les défauts courants de fabrication, de participer au nettoyage.

Troisième catégorie :

- Ramasseur ayant au moins un (1) an de pratique dans la 2^e catégorie
- Déchireurs de cigarettes - Tamiseurs

Deuxième catégorie :

- Tamiseur préposé au tamisage manuel de scaferlati avec triage des corps étrangers.

Troisième catégorie :

- Conducteur de machines à déchirer les cigarettes, capable :
 - ✓ d'éliminer tous corps étrangers aux tabacs et tous tabacs défectueux ;
 - ✓ de ranger convenablement ses déchets à trier et de remettre le tabac récupéré dans le cycle de fabrication, selon les indications qui lui sont données.

Quatrième catégorie :

- Conducteur de machines à déchirer les cigarettes, capable :
 - ✓ de changer les couteaux ;
 - ✓ de démonter la machine.

Vérificateurs de produits**Troisième catégorie :**

- Travailleur capable à tous les stades de la fabrication, soit :
 - ✓ d'apprécier la qualité des produits ;

- ✓ de signaler les défauts ;
- ✓ de se conformer aux indications qui lui sont données pour ses vérifications ;

soit :

- ✓ d'effectuer toutes mesures de poids et d'humidité.

Préparateurs de colle

Troisième catégorie :

- Préparateur de colle pour tous usages concernant la fabrication, capable :
 - ✓ de réaliser les colles selon les dosages, la cuisson et le malaxage voulu ;
 - ✓ d'assurer le nettoyage et le graissage du malaxeur.

C. SECTION MACHINES A PAQUETS, CELLOPHANEUSES, FARDELEUSES ENCARTOUCHAGES, EMBALLAGE, IMPRIMERIE

Conducteurs de machines à paquets

Troisième catégorie :

- Conducteur de machines à paquets débutant capable de reconnaître les défauts courants de fabrication.

Quatrième catégorie :

- Conducteur après un (1) an au moins en 3^e catégorie et capable en outre :
 - ✓ d'effectuer le cadrage des étiquettes et des points de colle ;
 - ✓ d'effectuer les démontages partiels pour l'entretien et le nettoyage.

Cinquième catégorie :

- Conducteur très confirmé capable :
 - ✓ d'effectuer tous réglages ;
 - ✓ d'effectuer le démontage complet d'une machine à paquets.

Chargeurs de machines à paquets

Deuxième catégorie :

- Chargeur sur machine à paquets capable de suivre le rendement de la machine, de reconnaître les défauts courants de fabrication et de participer au nettoyage.

Troisième catégorie :

- Chargeur ayant au moins un (1) an de pratique en 2^e catégorie et capable de pourvoir au chargement de deux machines à paquets.
- Ramasseurs de machines à paquets

Deuxième catégorie :

- Ramasseurs de machines à paquets capable :
 - ✓ de suivre la cadence de la machine, de charger les caissons régulièrement sans abîmer les paquets ;
 - ✓ de signaler à son conducteur, dès leur apparition, les paquets présentant les défauts tels que mauvais cadrage et mauvais collage ;
 - ✓ de participer au nettoyage.

Troisième catégorie :

- Conducteur débutant capable :
 - ✓ d'éliminer au chargement les paquets présentant les défauts tels que : mauvaise impression, mauvais cadrage, mauvais collage et, éventuellement, mauvais remplissage ;
 - ✓ de reconnaître à la sortie, les paquets présentant les défauts tels que : mauvaise impression, mauvais cadrage, mauvais collage et, éventuellement, mauvais remplissage ;
 - ✓ d'éliminer à la sortie, les paquets présentant les mauvais cadrages de la Cellophane et de la tirette ;
 - ✓ d'assurer le graissage et le nettoyage de la machine.

Quatrième catégorie :

- Conducteur confirmé après un (1) an au moins en 3e catégorie et capable en outre ;
- ✓ d'assurer le cadrage complet de la Cellophane de la tirette, de la coupe et une alimentation régulière des paquets ;
- ✓ d'effectuer le démontage partiel pour les nettoyages et l'entretien.

Ramasseurs de machine Cellophaneuse**Deuxième catégorie :**

- Ramasseur sur machine à cellophane capable :
 - ✓ de suivre la cadence de la machine, de charger les caissons régulièrement sans abîmer les paquets.
 - ✓ de signaler à son conducteur, dès leur apparition, les paquets présentant des défauts tels que : mauvais collage ou mauvais cadrage de al cellophane et de la tirette ;
 - ✓ de participer au nettoyage.

Troisième catégorie :

- Ramasseur confirmé ayant deux (2) ans au moins de pratique en 2^e catégorie.

Ramasseurs - Cartouchiers sur Cellophaneuse**Deuxième catégorie :**

- Cartouchier débutant capable de confectionner manuellement des cartouches de paquets de cigarettes.

Troisième catégorie :

- Cartouchier après un (1) an au moins en 2^e catégorie ci-dessus.

Conducteurs de fardeleuse**Troisième catégorie :**

- Conducteur débutant capable :
 - ✓ de reconnaître les défauts courants de fabrication ;

- ✓ d'assurer le graissage et le nettoyage de la machine.

Quatrième catégorie :

- Conducteur débutant capable :
 - ✓ d'effectuer le cadrage complet du papier, de la coupe et d'assurer une alimentation régulière en paquets ;
 - ✓ d'effectuer le démontage partiel pour les nettoyages et l'entretien.

Chargeurs de fardeleuse**Deuxième catégorie :**

- Chargeur sur fardeleuse débutant capable de ravitailler une fardeleuse en état de marche normal.

Troisième catégorie :

- Chargeur sur fardeleuse après un (1) an au moins en 2^e catégorie ci-dessus.

Cartouchiers

- Cartouchier débutant capable de confectionner manuellement des cartouches de paquets de cigarettes.

Troisième catégorie :

- Cartouchiers après un (1) an au moins en 2^e catégorie ci-dessus.

Régleurs sur machine à paquets, sur cellophaneuses et sur fardeleuses**Cinquième catégorie :**

- Régleur débutant capable :
 - ✓ d'effectuer tous réglages courants sur un ensemble de machines comportant indistinctement une ou plusieurs des machines énumérées au titre de la présente section.
 - ✓ de démonter et remonter une quelconque des machines de la présente section.

- ✓ d'effectuer tous travaux d'entretien et de dépannage, sur l'une quelconque des machines de la présente section.

Sixième catégorie :

- Régleur capable d'effectuer les mêmes opérations que le régleur débutant, après deux (2) ans au moins en 5^e catégorie, et en outre, capable :
 - ✓ de travailler les métaux au moyen d'outils à main (burin, marteau, lime, grattoir) pour leur donner des formes définies par des plans et particulièrement pour réaliser des pièces s'emboîtant les unes dans les autres, avec un jeu très faible.

Epreuve : exécution d'un des essais suivants :

- ✓ ajustage, réglage ;
- ✓ clavetage, traversant un manchon conique ;
- ✓ règle, équerre ;
- ✓ coulisse hexagonale ;
- ✓ assemblage à tenon droit avec vis de jonction.

Emballage - Monteurs de caisses

Deuxième catégorie :

- monteur de caisses débutant capable de monter des caisses en partant d'éléments déjà assemblés en panneaux.

Troisième catégorie :

- Monteur de caisses après un (1) an au moins en 2^e catégorie ci-dessus.

Remplisseurs de caisses ou de cartons

Deuxième catégorie :

- Remplisseur débutant.

Troisième catégorie :

- Remplisseur après un (1) an au moins en 2^e catégorie ci-dessus.
- Cloueurs-cerclers de caisses, colleurs, Presseurs de cartons.

Deuxième catégorie :

- Cloueurs-cerclers de caisses ou colleurs-presseurs de caisses débutant.

Troisième catégorie :

- les mêmes que ci-dessus après un (1) an au moins en 2^e catégorie.

Manutentionnaires de magasin

Deuxième catégorie :

- Manutentionnaire débutant capable :
 - ✓ de gerber convenablement les piles de caisses ou de cartons.

Troisième catégorie :

- Manutentionnaire confirmé capable :
 - ✓ de classer les piles de caisses ou de cartons, par références de fabrication ;
 - ✓ de préparer une expédition d'après les indications qui lui sont données, avec marquage et pose de crampons ou autre système de sécurité.
 - ✓ d'effectuer des livraisons à la clientèle.

Machine «Chambon» à imprimer les paquets de cigarettes

Conducteurs

Quatrième catégorie :

- Conducteur capable :
 - ✓ de changer les bobines ;
 - ✓ de réaliser une impression correcte : cadrage correct, uniformité, d'impression ;
 - ✓ de régler les encriers et le cadrage ;
 - ✓ d'assurer le graissage et le nettoyage de la machine.

Cinquième catégorie :

- Conducteur confirmé capable :
 - ✓ de procéder au changement des rouleaux encrurs, des couteaux ;
 - ✓ de régler les cylindres offset et typo.

Ramasseurs**Deuxième catégorie :**

- Ramasseur capable :
 - ✓ de suivre la cadence de la machine ;
 - ✓ de stocker dans les conditions voulues, les étiquettes au séchage ;
 - ✓ d'emballer les étiquettes après séchage ;
 - ✓ de participer au nettoyage.

Troisième catégorie :

- Ramasseur ayant un (1) an au moins en 2^e catégorie, et en outre capable de reconnaître les défauts courants de fabrication.

X. Les professions et emplois particuliers relevant de la branche d'activité professionnelle «Industries alimentaires» qui ne figurent pas dans la présente Convention feront l'objet d'additifs ultérieurs, fédéraux ou territoriaux.

ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Article Premier : Objet de l'annexe

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

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

Article 2 : 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 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 à l'additif 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'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

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

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

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

- deux (2) fois le 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 (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

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

Article 6 : Indemnisation du travailleur malade

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

- avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire en application de l'article 48 du Code du Travail ;
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service 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 : Classe de passage

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

- Bateau et train :
 - ✓ Employé de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe ;
 - ✓ Employé de la 6^e à la 7^e catégorie incluse : 2^e classe.
- Avion :
 - ✓ Classe touriste ;

Autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

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

Article 8 : Transport des bagages

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

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

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

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

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

Article 9 : Dispositions transitoires pour le classement des Employés

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

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

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

ADDITIF A L'ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Les hiérarchies professionnelles des employés travaillant dans les établissements visés à l'article 1er, paragraphe 1er de la Convention générale comprennent les catégories et échelons ci-après.

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

Première catégorie

- Manœuvre ordinaire : travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni formation ni adaptation.

Deuxième catégorie

- Manœuvre spécialisé : travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire ;
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) ;

- Gardien permanent, veilleur de nuit ;
- Concierge ;
- Garçon de courses.

Troisième catégorie

Employé sachant lire et écrire, tenant l'un des emplois ci-après énumérés ou un emploi analogue :

- Garçon de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- Polycopieur ;
- Téléphoniste (central à quatre lignes au maximum) ;
- Employé de réception dans un magasin tenant les fiches d'entrée et de sortie ;
- Commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission.

Quatrième catégorie

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

- Pointeau 1er échelon : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence et autres travaux analogues ;
- Dactylographe 1er degré : capable d'effectuer des travaux de copie dans les conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;
- Sténodactylo débutant ayant moins de six (6) mois de pratique ;
- Téléphoniste-standardiste (central à plus de quatre lignes) ;
- Magasinier auxiliaire participant au classement des marchandises en magasin, au contrôle des références et à l'enregistrement des mouvements ;

- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

Cinquième catégorie

Employé possédant une certaine technique, chargé, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure, de travaux tels que ceux énumérés ci-après :

- Employé auxiliaire de comptabilité assurant dans une comptabilité : la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement des bulletins et de la feuille de paie ;
- Employé au prix de revient : employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matières ;
- Caissier auxiliaire ;
- Magasinier : employé chargé de la réception, du stockage et de la distribution des marchandises ;
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté général n° 5374 du 17 Juillet 1955 ou titulaire du «caducée» ;
- Dactylographe 2e degré : trente mots-minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Sténodactylographe ayant plus de six (6) mois de pratique ;
- Aide-opérateur : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur sans avoir à établir les tableaux de connexion ;
- Planton encaisseur ;
- Chauffeur livreur de camionnette légère pouvant être chargé d'encaisser à la livraison.

Sixième catégorie

Employé qualifié de bureau :

- Mécanographe : travaille sur machines Elliot Fischer, Burroughs ou similaires à clavier complet, tient les comptes des clients,

fournisseurs, banques et a de bonnes notions de comptabilité commerciale ;

- Aide-comptable ;
- Comptable de magasin : agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stock en quantités et en valeurs), tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima ;
- Sténotypiste capable de prendre cent vingt (120) mots-minute et de traduire parfaitement ses notes à trente (30) mots-minute à la machine avec orthographe et présentation parfaites ;
- Opérateur 1er échelon : agent pouvant conduire et capable d'effectuer les tableaux de connexion standards sur une machine à cartes perforées déterminée ;
- Sténographe 2e degré diplômé et capable de prendre cent (100) mots-minute en sténo et de faire quarante (40) mots-minute à la machine ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux ;
- Pointeau 2e échelon : calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paie.

Septième catégorie

Employé très qualifié :

- Infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;
- Secrétaire sténodactylographe ayant une grande compétence ;
- Opérateur 2e «échelon : agent ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, capable d'effectuer des travaux de connexion complets (machines électriques) ou des réglages compliqués (machines mécaniques), de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

ANNEXE III : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Article Premier : Objet de l'annexe

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

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

Article 2 : Champ d'application

On entend par agent de maîtrise l'agent chargé de façon permanente de diriger, coordonner et contrôler le travail 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 les connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique, en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

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

Article 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.

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

Article 4 : Clause de non-concurrence

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Préavis

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

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

Article 6 : Classification professionnelle

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies 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 de ce lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors 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 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 de préavis ;
- demi-salaire pendant trois (3) mois.

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

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

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée de 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 maladies au cours de ladite année.

Article 9 : Classes de passage

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

- Bateau et train :
 - ✓ 2^e classe pour la catégorie supérieure d'agents de maîtrise ;
 - ✓ techniciens et assimilés : 1^{re} classe.
- Avion :
 - ✓ classe touriste.

Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 10 : Transport des bagages

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

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

- deux cent (200) kilogrammes, en sus de la franchise pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;

- cent (100) kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé bénéficiera du transport d'un total de cent (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 collègue spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

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

Article 12 : Application des classifications

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

Article 13 : Dispositions transitoires

L'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, classé dans la hiérarchie de la Convention collective du 26 Décembre 1945, sera reclassé par chaque établissement dans celle des catégories définies à la présente annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il perçoit effectivement, compte tenu de la

hiérarchie des salaires qui sera établie en application de l'article 12 ci-dessus.

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

ADDITIF A L'ANNEXE III : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE MAITRISE TECHNICIENS ET ASSIMILES

1. - Agent de maîtrise, techniciens et assimilés de l'industrie de la Brasserie.

NOTE PRELIMINAIRE

Les définitions de la Convention collective de la Mécanique générale étant retenues pour la classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés de l'industrie de la Brasserie, tous les postes ci-après énumérés s'entendent avec commandement permanent sur plusieurs ouvriers spécialisés, professionnels ou agents de maîtrise.

M.1

- **Chef de brassage :**
 - ✓ assure la marche du service de la fabrication des moûts (brassage suivant des normes établies par le chef de fabrication) ;
 - ✓ s'occupe du stockage des matières premières ;
 - ✓ veille à l'entretien courant du matériel sans avoir suivi de cours d'apprentissage, connaît néanmoins la pratique du métier ;
 - ✓ tient les cahiers de fabrication, dans lesquels il note les principaux contrôles du processus de fabrication.
- **Chef des caves :**
 - ✓ assure l'exécution de tous les travaux des caves de fermentation
 - ✓ principale et secondaire, en se basant sur les directives du chef de fabrication ;
 - ✓ filtre les bières ;
 - ✓ veille à l'entretien courant du matériel de son service, sans avoir subi de cours

d'apprentissage connaît néanmoins la pratique du métier ;

- ✓ tient les cahiers de fabrication dans lesquels il note les principaux contrôles du processus des fermentations.

- **Chef de limonaderie :**

- ✓ agent qui assure la marche du service limonaderie (préparation des sirops et embouteillage) ;
- ✓ veille à l'entretien courant du matériel ;
- ✓ n'a pas suivi de cours d'apprentissage ;
- ✓ connaît néanmoins la pratique du métier ;
- ✓ relève dans des cahiers de fabrication les renseignements nécessaires à l'établissement des rapports techniques ;
- ✓ contrôle régulièrement le dosage et la qualité des produits fabriqués.

- **chef d'embouteillage - comme M.1 limonaderie.**

- ✓ spécialisé dans les questions d'embouteillage de la bière.

M. 2

- **Chef de brassage. - comme M.1.**

- ✓ tient les cahiers de fabrication ;
- ✓ a effectué un apprentissage de trois (3) années, contrôlé par un organisme brassicole, sanctionné par un certificat d'études élémentaires de Brasserie, délivré par l'Union générale des Syndicats de la Brasserie, donnant le titre de «Compagnon»

- **Chef des caves. - comme M.1.**

- ✓ a effectué un apprentissage de trois années, contrôlé par un organisme brassicole, sanctionné par un certificat d'études élémentaires de Brasserie,
- ✓ délivré par l'Union générale des Syndicats de la Brasserie, donnant le titre de «Compagnon».

- **Chef de limonaderie. - comme M. 1.**

- ✓ a une formation générale qui lui permet d'assurer les différentes phases techniques du soutirage isobariométrique ou autre, et de la carbonatation.
- ✓ veille à l'entretien courant du matériel courant et tient les cahiers de fabrication.

- **Chef d'embouteillage :**

- ✓ responsable de l'embouteillage des bières et boissons gazeuses du point de vue qualité et rendement ;
- ✓ approvisionne les magasins des pleins ;
- ✓ veille à l'entretien courant du matériel d'embouteillage ;
- ✓ tient les cahiers de fabrication.
- ✓ après plusieurs années de pratique, a effectué un apprentissage de trois (3) années contrôlé par un organisme brassicole, sanctionné par un certificat d'études élémentaires de Brasserie, délivré par l'Union générale des Syndicats de la Brasserie, donnant le titre de «compagnon».

M.3

- **Chef de brassage.** - comme M. 2, mais est diplômé d'études pratiques d'une école nationale de Brasserie et a accompli trois (3) années de stage dans diverses brasseries et malteries.

- **Chef des caves.** - comme M. 2, mais est diplômé d'études pratiques d'une école nationale de Brasserie et a accompli trois (3) années de stage dans diverses brasseries et malteries.

- **Chef de limonaderie.** - comme M. 2, mais est diplômé d'études pratiques d'une école nationale de Brasserie et a accompli trois (3) années de stage dans diverses brasseries et malteries.

- **Chef d'embouteillage.** - comme M. 2, mais est diplômé d'études pratiques d'une école nationale de Brasserie et a accompli trois (3) années de stage dans diverses brasseries et malteries.

M. 4

- **Chef de brassage.** - comme M.3, mais ayant une formation supérieure acquise à l'école (sanctionnée par le certificat d'études supérieures de brasserie) ou par une pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, lui permettant de diriger l'un quelconque des différents services de la brasserie, éventuellement, en diriger deux (2) ou trois (3).
- **Chef des caves.** - comme M.3, mais ayant une formation supérieure acquise à l'école (sanctionnée par le certificat d'études supérieures de brasserie) ou par une pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, lui permettant de diriger l'un quelconque des différents services de la brasserie, éventuellement, en diriger deux (2) ou trois (3) à la fois.
- **Chef limonaderie.** - comme M.3, mais ayant une formation supérieure acquise à l'école (sanctionnée par le certificat d'études supérieures de brasserie) ou par une pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, lui permettant de diriger l'un quelconque des différents services de la brasserie, éventuellement, en diriger deux (2) ou trois (3) à la fois.
- **Chef embouteillage.** - comme M.3, mais ayant une formation supérieure acquise à l'école (sanctionnée par le certificat d'études supérieures de brasserie) ou par une pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, lui permettant de diriger l'un quelconque des différents services de la brasserie, éventuellement, en diriger deux (2) ou trois (3) à la fois.
- **contrôleur de fabrication :**
 - ✓ chargé du contrôle de la régularité des fabrications, des examens biologiques de la bière et des levures ;
 - ✓ veille à l'exécution des travaux de nettoyage et de stérilisation ;

- ✓ effectue toutes analyses courantes relatives aux matières premières et produits fabriqués ;
- ✓ établi des rapports techniques ;
- ✓ est diplômé d'études supérieures d'une école nationale de Brasserie ou acquis, par la pratique du laboratoire et travail en usine, des connaissances équivalentes.

M. 5

- **Chef de brassage.** - comme M. 4, mais ayant obtenu le diplôme de «maître brasseur», ou pouvant, par suite d'une longue pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, assurer l'intérim du chef de fabrication.
- **Chef des caves.** - comme M. 4, mais ayant obtenu le diplôme de «maître brasseur», ou pouvant, par suite d'une longue pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, assurer l'intérim du chef de fabrication.
- **Chef de limonaderie.** - comme M. 4, mais ayant obtenu le diplôme de «maître brasseur», ou pouvant, par suite d'une longue pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, assurer l'intérim du chef de fabrication.
- **Chef d'embouteillage.** - comme M. 4, mais ayant obtenu le diplôme de «maître brasseur», ou pouvant, par suite d'une longue pratique acquise par le passage dans plusieurs brasseries, assurer l'intérim du chef de fabrication.
- **Contrôleur de fabrication.** - comme M. 4, mais a obtenu le diplôme de «maître brasseur», ou capable d'assurer l'intérim du chef de fabrication.

II. - Agents de maîtrise, techniciens et assimilés de l'industrie de la Biscuiterie.**M. 1. - 1^{re} catégorie**

- Chef d'équipe 1^{er} échelon : agent de maîtrise sous les ordres d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, chargé du contrôle et de la

discipline d'un groupe de personnes dont l'effectif peut aller jusqu'à quinze (15) personnes.

M. 2. - 2^e catégorie

- **chef d'équipe :**
 - ✓ Agent de maîtrise sous les ordres d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, chargé du contrôle et de la discipline d'un groupe de personnes dont l'effectif peut aller jusqu'à 30 personnes, mais n'ayant sous ses ordres aucun agent de maîtrise.
 - ✓ Agent de maîtrise unique 1^{er} échelon : agent de maîtrise, n'ayant sous ses ordres aucun agent de maîtrise et assurant la marche générale d'une petite entreprise occupant moins de quinze (15) personnes.

M. 3. - 3^e catégorie

- **Contremaître d'atelier de fabrication 1^{er} échelon :** agent de maîtrise, sous les ordres soit d'un agent de maîtrise, soit d'un cadre, soit du chef d'entreprise, assurant la bonne marche de son atelier. Il a sous ses ordres un ou plusieurs agents de maîtrise et un effectif pouvant aller jusqu'à cinquante (50) personnes.
- **Agent de maîtrise unique 2^e échelon :** agent de maîtrise, n'ayant sous ses ordres aucun agent de maîtrise et assurant la marche générale d'une petite entreprise occupant de seize (16) à trente (30) personnes.

M. 4. - 4^e catégorie

- **Contremaître d'atelier de fabrication 2^e échelon :** même définition que le contremaître de l'atelier 1^{er} échelon, mais ayant sous ses ordres un effectif de plus de cinquante (50) personnes.
- **Agent de maîtrise unique 3^e échelon :** même définition que l'agent de maîtrise 2^e échelon, assurant la marche générale d'une moyenne entreprise occupant plus de trente (30) personnes.

III. - Agent de maîtrise, techniciens et assimilés de l'Industrie de la Meunerie.

CHEFS D'EQUIPES DE NON PROFESSIONNELS

- Chef de cour chargé d'organiser les manutentions et l'emploi des manœuvres.

TECHNICIENS

Premier échelon

- Sous-chef meunier d'un moulin de capacité de 400 à 800 quintaux ;
- Chef meunier d'un moulin de 400 quintaux ;
- Meunier d'un moulin de plus de 1.500 quintaux.

Deuxième échelon

- Chef meunier d'un moulin de 400 à 800 quintaux ;
- sous-chef meunier d'un moulin de plus de 1.500 quintaux.

Troisième échelon

- Sous-chef meunier d'un moulin de plus de 1.500 quintaux ;
- Chef meunier d'un moulin de 800 à 1.500 quintaux.

ANNEXE IV : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX INGENIEURS CADRES ET ASSIMILES

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

Dakar, le 19 Juillet 1958.

ont signé :

- Pour les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle des Industries alimentaires, affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F.» (UNISYNDI) :

MM. CHANUT, MEURET, PEYROU, BARDY,
JOUASSET

- Pour les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle des Industries alimentaires, affiliés à l'«Union Fédérale des Syndicats Industriels, Commerciaux et Artisanaux» (U. F. S. I. C. A.) :

M. LAMY.

- Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des Industries alimentaires, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire» (U. G. T. A. N.) Unions territoriales ou locales de syndicats» Confédération Générale du Travail (C.G.T) et «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» (C.G.T.A) :

MM. BA MAMADOU ; MM. TOURE MOMO ;
AVLESSI ANTONIN ; DIOP MADIA.

- Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des Industries alimentaires, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croyants» :

MM. COUMBASSA FIRMIN ;

M. DIALLO JEAN.

KONE NOUMOUKE ;

- Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés des Industries alimentaires, affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Syndicats Libres, Force Ouvrière» (C.A.S.L.-F.O.) :

MM. ODOT ALBIN;

FALL CHEICK ;

M. SY AMADY.

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

M.BAINS.

- Pour le Syndicat des cadres affiliés à la «Confédération Générale des Cadres» (C.G.C.) :

M. MURATI.

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

M. J. MORIN.

ANNEXE V : SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES

(Voir barèmes en vigueur)