



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fédérale des Industries Chimiques de l'Afrique Occidentale Française (1958)



**CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES
INDUSTRIES CHIMIQUES DE L'AFRIQUE
OCCIDENTALE FRANCAISE DE 1958**

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

- les Syndicats d'employeurs de la branche professionnelle «Industries chimiques» affiliés à «l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique occidentale française» (UNISYNDI) ;

D'autre part :

- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire» (UGTAN), Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail» (CGT) et «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» (CGTA) ;
- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Travailleurs Croyants» (CATC) ;
- les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Africaine des Syndicats Libre-Force Ouvrière» (C.A.S.LF-FO) ;
- le syndicat des Cadres, Agents de Maitrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique occidentale française (S.C.A.M.T.A) ;
- le syndicat de cadre 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 chimiques».

Sont notamment comprises dans ces activités :

- l'industrie chimique minérale ;
- la fabrication de produits minéraux divers ;
- l'extraction et la transformation de matières animales et végétales ;
- la fabrication d'explosifs ;
- la fabrication de produits pharmaceutiques ;
- la fabrication de lessive et de produits d'entretien ;
- la fabrication de peinture, vernis, couleurs ;
- la fabrication de produits insecticides, désinfectants et anticryptogamiques ;
- la fabrication d'essences, d'huiles essentielles, de parfums et d'eaux parfumées ;
- les industries de la synthèse organique (matières plastiques).

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 par l'article premier (alinéa 2) de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952

instituant un Code du Travail dans les territoires d'Outre-mer.

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

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

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

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes²⁷ et leurs avenants, en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

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

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

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à

²⁷ Sont notamment abrogés, 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 : 26 juin 1949 ; Soudan : 23 juillet 1954 ; Niger : 21 janvier 1949 et 18 octobre 1949) ;
- les Conventions collectives régionales et territoriales réglant les conditions d'emploi des ouvriers (Sénégal : 12 décembre 1946 ; Côte d'Ivoire : 19 septembre 1947 ; Guinée : 30 décembre 1947 ; Haute Volta : 30 juin 1948 ; Soudan : 20 mars 1950 ; Niger : 9 mars 1951 ; Dahomey : 11 janvier 1952).

certain salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

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

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

Article 5 : Durée – dénonciation de la Convention

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 (01) mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente²⁸.

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

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

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

Les demandes de révision de 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

²⁸ Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française

définies à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

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

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

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

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

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
- à ne tenir compte 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 aux cas litigieux, une solution équitable ; cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8 : Absences pour activés 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 (1) semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

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

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

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

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

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

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

Article 9 : Panneaux d'affichage

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

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

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

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 10 : Embauchage et réembauchage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11 : Période d'essai

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

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

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

Article 12 : Engagement définitif

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

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

Article 13 : Modification aux clauses du contrat de travail

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

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

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

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

Article 14 : Promotion

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

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

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

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

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

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

Article 17 : Mutations des femmes état de grossesse

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

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

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

Article 19 : Discipline

Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel sont les suivantes :

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

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

Il en est de même, à l'expiration d'un délai d'un (1) an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre à huit 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 de 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 : Clauses de non concurrence

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

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

La violation du secret professionnel peut entraîner la résiliation du contrat.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Absences exceptionnelles

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

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

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

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

II. - Formalités à accomplir

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

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

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

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

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

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

Article 24 : Accidents du travail

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

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

possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

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

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

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

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

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

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

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

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

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

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

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

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

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

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

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

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

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

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

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

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

- Indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement compensatrice de

préavis, dans la limite d'un (1) mois, si le délai de préavis dépasse cette durée ;

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

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

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

Article 29 : Licenciements collectifs

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

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

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

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

Article 30 : Indemnité de licenciement

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la

suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

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

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq (5) premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la sixième (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 suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

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

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

Article 31 : Décès du travailleur

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE**Article 32 : Apprentissage**

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

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 son bulletin de paye.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Article 36 : Catégories professionnelles

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

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

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant des catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie, mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

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

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

Article 37 : Commission de Classement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 39 : Salaire des travailleurs physiquement diminués

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

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

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

Article 40 : Majoration pour heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

Article 41 : Service en poste à fonctionnement continu

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

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

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

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

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

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

Article 42 : Prime de panier

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

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

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de neuf heures dans la journée.

Article 43 : Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un (1) mois ;
- absences pour congés ou, dans la limite de dix (10) jours par an ; permissions exceptionnelles

prévues à l'article 56 de la présente Convention ;

- absences pour maladies dans la limite de six (6) mois ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 47 du Code du Travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

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

Le pourcentage en est fixé à :

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

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

L'indemnité prévue à l'article 94, premier alinéa du Code du Travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95-3° de ce même code, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Le montant est en égal aux 4/10^e du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 Juin 1955 (ex-AOF, ex AEF, Togo-Cameroun-Côte Française des Somalis) et déplacé, du fait d'un employeur, pour exécuter un contrat de travail, dans les limites du Groupe de territoire de l'Afrique occidentale française aux conditions conjuguées suivantes :

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

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

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

TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 45 : Durée de travail – récupération - heures supplémentaires

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

Article 46 : Interruptions collectives du travail

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

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

Article 47 : Jours fériés, chômés et payés

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 48 : Travail des femmes

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

Il est recommandé aux chefs d'établissements de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes

bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 49 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

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

Article 50 : Durée et organisation du congé

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

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

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 44, 2^e paragraphe de la présente Convention sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Les travailleurs titulaires de la médaille d'honneur du travail bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire par an.

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

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette durée étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois. L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant-droit avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers. Il sera fixé par l'employeur en tenant compte, si possible, des désirs du travailleur, sauf congé général pour fermeture de l'entreprise.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un (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 place du congé.

Article 53 : Voyages et transports

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

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

Article 54 : Application de l'article 130 du Code du Travail

Conformément à l'article 130 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou de la cessation du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux (2) ans, à compter du jour de la cessation de son travail dans la limite de deux (2) ans.

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'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur2 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe.....2 jours ;
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès d'un beau père ou d'une belle-mère ...1 jour ;
- naissance d'un enfant..... 1 jour ;
- baptême d'un enfant.....1 jour.

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

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

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

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

Article 57 : Indemnité de déplacement

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

Le travailleur, déplacé temporairement, conserve 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, a une durée nette maximum de :

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

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

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

Article 58 : Logement et ameublement

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

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel où 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 occupé jusque-là.

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

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

Article 60 : Dispositions générales

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

Article 61 : Organisation médicale et sanitaire

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

Article 62 : Hospitalisation du travailleur malade

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

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

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois fois (3) le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu

d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans la première, la deuxième et la troisième catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

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

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

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 63

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

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

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

Article 64

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

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

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

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

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

Article 65

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

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

Article 66

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

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

Article 67

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

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

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'établissement, le délégué du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de 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 les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

La composition de la Commission est la suivante :

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

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative²⁹.

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

²⁹ Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française

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 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.

ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

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

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

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

Article 2 : Période d'essai

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

- a) Pour les ouvriers embauchés sur place :
- ouvrier payé à l'heure ou à la journée : une (1) semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise ;
 - ouvrier payé au mois : un (1) mois.
- b) Pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^e alinéa) du Code du Travail :
- travailleur visé au paragraphe 1er de l'article 44 de la Convention générale : six (6) mois ;
 - travailleur visé au paragraphe 2e de l'article 44 de la Convention générale : deux (2) mois.

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

Article 3 : Préavis

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

- ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six (6) jours ouvrables ;
- ouvrier classé dans les deuxième, troisième, quatrième et cinquième catégories : huit (8) jours ouvrables, après 5 ans : quinze (15) jours ouvrables ;
- ouvrier classé dans les sixième et septième catégories : quinze (15) jours ouvrables, après cinq (5) ans : un (1) mois.

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

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

Article 4 : Classification professionnelle

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

Article 5 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 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^{ère} à la 4^{ème} catégorie incluse :
- trois(3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- b) Pour l'ouvrier de la 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} catégories :
- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

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

Article 6 : Indemnité du travailleur malade

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

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

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : Classe de passage

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

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

Article 8 : Transport de bagages

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

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle, au lieu d'emploi et du dernier

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

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

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

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

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

Article 9 : Majorations diverses

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

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

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

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les

conditions de leur attribution seront déterminés par des avenants territoriaux ou locaux à la présente Convention.

Article 10 : Certificat de travail

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

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

Article 11 : Application des classifications professionnelles

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

Article 12 : Dispositions transitoires

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

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

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

ADDITIF A L'ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

Les classifications professionnelles des ouvriers des «Industries chimiques» seront déterminées ultérieurement par avenant fédéral à la présente Convention.

ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES DES EMPLOYES

Article premier : Objet de l'annexe

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

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

Article 2 : Période d'essai

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

- a) Pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;
- b) Pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 1^{er} alinéa 1^{er} du Code du Travail :
 - travailleur visé au paragraphe 1er de l'article 44 de la convention générale : six (6) mois ;
 - travailleur visé au 2eme paragraphe 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, aurait droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale, d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis, et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : Classifications professionnelles

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

Article 5 : Indemnité de déplacement

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

- a) Pour l'employé de la 1^{ère} catégorie à la 4^{ème} catégorie incluse :
- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un 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^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} catégories :
- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu habituel d'emploi ;
 - quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu habituel d'emploi ;

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

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

Article 6 : Indemnisation de l'employé malade

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

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

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

Article 7 : Classes de passage

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

- Bateau et train :
 - ✓ Employé de la 1^{ère} à la 5^{ème} catégorie incluse : 3^e classe ;
 - ✓ Employé des 6^{ème} et 7^{ème} catégories : 2^e classe.
- Avion : classe tourisme

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

Article 8 : Transport des bagages

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

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

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

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

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

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

Article 9 : Dispositions transitoires pour le classement des employés

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

Le travailleur, dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure à

celle qui lui est attribuée dans l'additif de la présente annexe sera reclassé.

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

ADDITIF A L'ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Les classifications professionnelles des employés des «Industries chimiques» seront élaborées ultérieurement par avenant fédéral à la présente Convention.

ANNEXE III : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Article Premier : Objet de l'annexe

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

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

Article 2 : Champ d'application

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

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique, et fonction de la nature, de

l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

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

Article 3 : Période d'essai

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

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

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

Article 4 : Clause de non concurrence

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

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

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

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux (2) années, à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur, et ne pourra s'appliquer que dans un (1) 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 ou assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

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

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

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

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

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

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

Article 9 : Classe de passage

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

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

Article 10 : Transport des bagages

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

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

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

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

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

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

Article 11 : délégués du personnel

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

Si dans une entreprise, plus de dix (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 de la classification professionnelle

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

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

ADDITIF A L'ANNEXE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Les classifications professionnelles des agents de maîtrise, techniciens et assimilés relevant de la branche professionnelle des «Industries chimiques» seront établies ultérieurement par avenant fédéral à la présente Convention.

ANNEXE IV : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES

Les conditions particulières d'emploi ainsi que les classifications des ingénieurs, cadres et assimilés seront déterminées ultérieurement par avenant fédéral à la présente Convention.

ANNEXE V : INSTITUTION D'UN REGIME DE RETRAITE

Voir réglementation en vigueur.