



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL  
Un Peuple - Un But - Une Foi



## **Convention collective fédérale des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics (6 juillet 1956)**



**CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES  
ENTREPRISES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX  
PUBLICS**

**CLAUSES GENERALES**

Entre les organisations syndicales ci-après :

d'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des travaux publics, affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industrie de l'Afrique Occidentale française» ;

et

d'autre part :

- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail» ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Française des Travailleurs Chrétiens» ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats «Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière» ;
- les Syndicats autonomes d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» ;
- le Syndicat des Cadres Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale française ;
- l'Union Syndicale des Ingénieurs et Cadres assimilés exerçant en Afrique Occidentale française,

Il a été convenu ce qui suit :

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES**

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

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics et les entreprises connexes exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale française.

Les entreprises visées ci-dessous sont celles énumérées à la nomenclature des activités collectives approuvée par décret du 16 janvier 1947, modifié par décret du 2 août 1949, sous les références ci-après :

- Groupe 14. - Extraction de matériaux de construction.
- Groupe 32. - Matériaux de construction.
- Groupe 33. - Bâtiment.
- Groupe 34. - Travaux publics.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des entreprises énumérées ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente convention collective.

Des conventions annexes, formant complément de la présente convention, contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs ci-après :

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

Au sens de la présente convention, le terme «travailleur» est celui défini par l'article 1<sup>er</sup>, 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.

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

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

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes<sup>1</sup> et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article 1<sup>er</sup>.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature 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, sauf stipulation particulière relative au non-cumul, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de sa prise d'effet par les travailleurs en service à cette date.

### **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 de trois (3) mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre

<sup>1</sup> Sont normalement abrogées, ainsi que leurs avenants et modificatifs, les conventions collectives ci-après énumérées :

- 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 des 12 Décembre 1946, 19 Septembre 1947, 30 Décembre 1947, 30 Juin 1948, 20 Mars 1950, 9 Mars 1951 et 11 Janvier 1952, fixant les conditions générales d'emploi des travailleurs africains respectivement dans les régions et territoires de Dakar et Sénégal, Côte d'Ivoire, Guinée, Haute-Volta, Soudan, Niger et Dahomey.

recommandée dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente<sup>2</sup>.

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

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

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

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

### **Article 6 : Adhésions ultérieures**

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs intéressés 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.

L'organisation adhérent après coup à la présente convention ne peut, toutefois, ni la dénoncer, ni en demander la révision, même partielle, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou Commissions paritaires prévus par la présente Convention.

<sup>2</sup> Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française.

**TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL****Article 7 : Respect réciproque des libertés syndicales**

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

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

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

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

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

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

**Article 8 : Absences pour activités syndicales**

1) Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence seront accordées sur

présentation d'une convocation écrite et nominative de l'organisation syndicale intéressée.

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

Ces absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

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

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

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.

**Article 9 : Panneaux d'affichage pour communications syndicales**

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. 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 : Forme et durée du contrat**

L'engagement individuel des travailleurs a lieu verbalement ou par écrit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf dispositions contraires, stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.

**Article 11 : Embauchage et réembauchage**

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

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

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

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

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année sous réserve d'un essai professionnel durant cette dernière période.

**Article 12 : Période d'essai et contrat définitif**

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée maximum limitée à un (1) an, renouvellement compris, varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les conventions annexes.

Pendant la période d'essai le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle s'effectue l'essai.

**Article 13**

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, un double de

«la déclaration de mouvement du travailleur» prévue par l'arrêté général n° 5488 du 13 juillet 1955.

**Article 14 : Modifications des clauses du contrat**

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

Lorsque la modification doit entraîner pour celui-ci une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur.

**Article 15 : Promotion**

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur fait appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise.

Si l'emploi à pourvoir relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Si l'essai ne s'avère pas concluant, le travailleur est remis à son précédent emploi ; cette mesure ne doit pas être considérée comme une rétrogradation.

**Article 16 : Changement d'emploi**

Lorsqu'un travailleur doit assumer, temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent lui être maintenus pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclasserment.

Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

**Article 17**

Le fait pour le travailleur d'assurer, provisoirement ou par intérim, un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère

pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder quatre (4) mois, sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Exception faite pour les cas particuliers visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de quatre mois, régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé ;
- soit lui rendre son précédent emploi.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après quatre (4) mois, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui qu'il obtiendrait s'il était titulaire du nouvel emploi occupé.

#### **Article 18**

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

#### **Article 19 : Discipline**

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- 1° la réprimande ;
- 2° la mise à pied d'un (1) à huit (8) jours ;
- 3° le licenciement.

Ces sanctions sont prises par le chef d'entreprise après que l'intéressé, assisté éventuellement de son délégué, aura fourni ses explications écrites ou verbales.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Toute absence non autorisée entraîne la suppression du salaire pour les heures ou journées correspondantes, sans préjudice des autres sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

#### **Article 20 : Clause de non- concurrence**

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de son 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 dus.

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

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

#### **Article 21 : Maladie**

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

Dès que possible et au plus tard dans les trois (3) jours, sauf cas de force majeure, l'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de sa durée probable.

Sauf le cas où la maladie est constatée par le service médical ou sanitaire de l'entreprise, cet avis est confirmé par un certificat médical dans un délai maximum de six (6) jours à compter du premier jour de l'indisponibilité.

L'employeur a la faculté de faire contre visiter par un médecin de son choix le travailleur malade pendant son indisponibilité.

#### **Article 22 : Indemnisation du travailleur malade**

L'employeur doit verser au travailleur malade une indemnité déterminée comme il suit :

1°) Travailleur ayant au maximum dix-huit (18) mois de service dans l'entreprise :

- indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;

2°) Travailleur ayant plus de dix-huit (18) mois jusqu'à cinq (5) ans de service dans l'entreprise :

- indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;
- indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période d'un (1) mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire ;

3°) Travailleur ayant plus de cinq (5) ans de service dans l'entreprise :

- indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;
- indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période de quatre (4) mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation à demi-salaire ne peut excéder au total celles des périodes fixées ci-dessus, respectivement sous les points 2° et 3°.

Le budget du territoire où est situé l'établissement employeur participe à l'indemnisation prévue au présent article dans les conditions fixées par arrêté du Chef du territoire.

L'indemnisation à demi-salaire n'est pas due lorsque le travailleur, victime d'un accident non professionnel, a été accidenté, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur auxquels il aura participé.

La réserve ci-dessus ne s'applique pas à l'accident survenu au travailleur au cours du trajet pour se rendre à son travail ou en revenir.

#### **Article 23 : Accident du travail**

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

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail lors de la consolidation de la blessure, l'employeur doit rechercher, avec les délégués du personnel, s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi.

Durant la période prévue à l'article 22 de la présente convention, pour l'indemnisation à plein salaire du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état

d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer le même montant d'indemnité qu'au travailleur malade, compte tenu 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 24. : Modalités**

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

Cette disposition s'applique pour tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

#### **Article 25 : Durée et déroulement du préavis**

La durée minimum du préavis est fixée dans les conventions annexes.

Durant la période de préavis, le travailleur a droit à un temps de liberté, sur la base de deux (2) heures normales payées par jour, pour rechercher un nouvel embauchage.

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, sauf appréciation de la juridiction compétente.

#### **Article 26 : Indemnité compensatrice de préavis**

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis non effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié, qui trouve un emploi durant la période de préavis, peut quitter immédiatement son employeur sans lui être

redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir.

**Article 27 : Rupture du contrat du travailleur malade**

Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six (6) mois de suspension prévu à l'article 21 de la présente convention, signifier à l'intéressé, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes autres indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture (indemnité compensatrice de congé payé, indemnité de licenciement, etc.), ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées ci-dessus conserve une priorité d'embauchage pendant un (1) an.

**Article 28 : Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que prévue à l'article 122 du Code du Travail et aux arrêtés d'application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

Le pourcentage en question est fixé à :

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

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

En raison du caractère intermittent de leur emploi, les travailleurs des chantiers 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 embauchages dans la même entreprise.

D'accord parties, ces travailleurs peuvent y renoncer et conserver leur ancienneté, qui leur sera rappelée lors de l'embauchage ultérieur.

L'indemnité de licenciement n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute grave du travailleur.

**Article 29 : Décès du travailleur**

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et l'allocation de congé ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Seuls peuvent prétendre à cette dernière indemnité, les héritiers 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 héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

**CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE**

**Article 30**

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

**TITRE IV : SALAIRE****Article 31 : 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, à la semaine ou au mois et payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur a, toutefois, la faculté d'appliquer toutes formes de rémunération du travail (aux pièces, à la tâche, au rendement) qu'il juge utiles pour la bonne marche de l'entreprise, sous les réserves suivantes :

- a) Le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi ;
- b) Il ne peut lui être imposé une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou de son chantier ;
- c) Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement ;
- d) L'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, etc.) prévus par le présent article ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

**Article 32 : Catégories professionnelles**

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

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

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

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les Commissions mixtes, appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales territoriales adhérentes officiellement reconnues comme représentatives.

**Article 33 : Commission de Classement**

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

Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige. Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

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

Le travailleur adresse sa requête au président de la Commission qui convoque les membres, les parties et, si le travailleur en a fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

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

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

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants pour établir le bien-fondé de la demande du travailleur, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut décider de faire subir au travailleur, s'il en est d'accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir par le requérant et fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter. L'épreuve faite, 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 aux parties à la diligence du Président.

**Article 34 : Application du principe : «A 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.

Les salaires minima des jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés au temps, sont fixés par rapport à ceux des travailleurs adultes occupant le même emploi dans la classification professionnelle comme il suit :

- de 14 à 15 ans : 50 % ;
- de 15 à 16 ans : 60 % ;
- de 16 à 17 ans : 70 % ;
- de 17 à 18 ans : 80 %.

Pour les jeunes salariés âgés de plus de seize (16) ans et ayant au moins six (6) mois de présence continue dans l'entreprise, ces pourcentages sont portés à :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Les réductions prévues au présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires du 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 35 : Salaire des travailleurs physiquement diminués**

Le salaire minimum de la catégorie peut ne pas être alloué au travailleur physiquement diminué par suite d'accident, maladie ou infirmité quelconque médicalement constaté.

Dès la constatation de l'incapacité, l'employeur qui entend se prévaloir de la disposition ci-dessus doit le notifier par écrit au travailleur intéressé 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 36 : Majorations 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 prévue à l'article 94 du Code du Travail, fixée comme il suit :

- 10% de majoration pour les heures effectuées de la 41ème à la 48ème heure ;
- 35% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48ème 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.

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.

**Article 37 : 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, sera 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 antérieurement pour la détermination du montant 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.

Ne sont pas interruptives de l'ancienneté :

- a) les absences pour congés payés ou, dans une limite de dix (10) jours, les permissions exceptionnelles prévues à l'article 51 ci-après ;
- b) dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies, accidents du travail ou maladies professionnelles ;
- c) les absences prévues aux alinéas *a)* et *b)* de l'article 47 du Code du Travail, sauf le cas du service militaire obligatoire du travailleur.

En raison du caractère intermittent de leur emploi, les travailleurs des chantiers sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'à la suite de plusieurs embauchages consécutifs dans la même entreprise, ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la condition, toutefois, que, lors des débauchages successifs, ils n'aient pas exigé le paiement de l'indemnité de licenciement.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum de la catégorie dans laquelle est classé le travailleur.

Le montant en est fixé à :

- 3% du salaire minimum de sa catégorie après trois (3) années d'ancienneté dans l'entreprise
- 6% du salaire minimum de sa catégorie après six (6) années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9% du salaire minimum de sa catégorie après neuf (9) années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 12% du salaire minimum de sa catégorie après douze (12) années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15% du salaire minimum de sa catégorie après quinze (15) années d'ancienneté dans l'entreprise.

**Article 38 : Indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1er) du Code du Travail**

1. L'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1er du Code du Travail, est acquise aux travailleurs visés à l'article 95, 3°, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 Juin 1955. Le montant en est égal aux 4/10<sup>ème</sup> du salaire de base, tel qu'il est fixé par le contrat de travail de chaque intéressé.

2. Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires d'Afrique Occidentale française, d'Afrique Equatoriale Française, au Togo ou au Cameroun et louant ses services dans les limites du Groupe de territoires de l'Afrique Occidentale Française, aux conditions conjuguées ci-après :

- 1°) qu'il soit venu du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi sur contrat de travail ;
- 2°) qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail ;
- 3°) que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de cinq cents (500) kilomètres au moins du lieu d'emploi.

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

Toutefois, le montant de cette indemnité ne peut être supérieur à 20 % du salaire de base.

Pour l'application du présent article, le salaire de base s'entend de la rémunération au taux normal du travail accompli, déduction faite, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

**TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL****Article 39 : Durée du travail – récupération - heures supplémentaires**

Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération.

Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires réglementairement autorisées ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

**Article 40 : Interruptions collectives de travail**

En cas d'interruption collective, les récupérations sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

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

**Article 41 : Jours fériés**

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

**Article 42**

Les jours fériés suivants sont chômés et payés, sauf s'ils tombent un dimanche :

- 1er janvier ;
- Ascension ou Aïd-el-Fitr (Korité) au choix ;
- 14 juillet ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre ou Aïd-el-Kébir (Tabaski) au choix ;

Exceptionnellement, la journée du 1<sup>er</sup> janvier est payée même si elle tombe un dimanche.

Le choix entre les deux (2) jours fériés correspondant à des fêtes chrétiennes (Ascension et Noël) et les deux (2) jours fériés correspondant à des fêtes

musulmanes (Aïd-el-Fitr et Aïd-el-Kébir) est effectué dans le cadre de chaque établissement, d'accord parties entre l'employeur et le personnel, représenté par des délégués là où il en existe.

Lorsqu'un jour férié est payé, les sommes versées aux ouvriers sont calculées :

- dans les conditions prévues par la loi, pour le 1<sup>er</sup> mai, dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ;

ou :

- à raison de huit (8) fois le salaire horaire effectif de l'intéressé, sans majorations pour heures supplémentaires, dans les cas suivants :
  - ✓ l'horaire prévoyait pour ce jour-là un travail à mi-temps ;
  - ✓ l'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour-là.

Ces dispositions s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés ci-dessus tombent pendant une période de chômage-intempéries.

Réserve faite de ce cas, aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui :

- ne peuvent justifier avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment, deux cents (200) heures de travail au minimum au cours des deux (2) mois qui précèdent le jour férié considéré ;
- n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

**Article 43 : Travail des femmes**

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

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

**Article 44 : Travail des enfants**

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

**Article 45 : Congés payés - durée du congé**

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

Toutefois, pour les travailleurs admis au bénéfice de l'indemnité prévue à l'article 94, en application de l'article 38, alinéas 2 et suivants, de la présente convention, la durée du congé est déterminée à raison de deux (2) jours par mois de service effectif.

Pour le calcul de la durée du congé, sont assimilées à un (1) mois de service effectif, les périodes équivalant à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) jours de travail.

**Article 46 : Organisation du congé**

La période du congé annuel est fixée par des avenants territoriaux à la présente convention collective.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur.

Lorsque ce dernier a fait sa demande en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé au moins quinze (15) jours à l'avance.

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

**Article 47 : Voyages et transports**

Les articles 125 à 132 du Code du Travail règlent les dispositions afférentes aux voyages et aux transports.

**Article 48**

Les conditions d'application de l'article 127 du Code du Travail : classe de passage, poids des bagages, voyages des familles, sont fixées dans des conventions annexes.

**Article 49 : 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 du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux (2) ans à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner, dans la demande qu'il formule à cette fin, les occupations qu'il a exercées depuis la rupture du contrat et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée desdits services.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un billet de passage.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le billet de passage, 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 50 : Cautionnement du voyage du travailleur**

Lorsque le travailleur, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit fournir pour lui et éventuellement sa famille une caution de rapatriement ou une dispense de caution lui permettant d'obtenir du Trésor le remboursement du cautionnement qu'il a versé.

Dans tous les cas de rupture de contrat, l'employeur est dégagé de sa caution :

- par substitution d'engagement d'un autre employeur ;
- par la remise et l'utilisation du billet de passage ;
- par le versement au Trésor du montant du cautionnement au nom et pour le compte du travailleur.

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

#### **Article 51 : Permissions exceptionnelles**

Des permissions d'absence exceptionnelles, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction du salaire, sont accordées au travailleur ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- se marier : deux (2) jours ;
- assister aux obsèques de son conjoint : deux (2) jours ;
- assister au mariage de l'un de ses enfants : un (1) jour ;
- assister aux obsèques d'un de ses enfants : un (1) jour ;
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère : un (1) jour ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : un (1) jour.

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

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

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

#### **Article 52 : Indemnité de déplacement**

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi mais dans les limites géographiques prévues par son contrat ou, à défaut, par les usages de la profession, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à l'indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les conventions annexes.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six (6) mois ou amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'intéressé est en droit, sauf stipulation contraire prévue au contrat, de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille, aux frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement mais il a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue, d'autre part, à percevoir 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.

On entend par famille du travailleur le ou les conjoints légitimes dont le mariage est constaté à l'Etat civil ainsi que les enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

#### **Article 53**

Pendant les voyages motivés par un déplacement temporaire de service ou un changement du lieu d'emploi, 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 54 : Logement et ameublement**

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi ou d'un lieu d'emploi à un autre du fait de l'employeur, celui-ci est tenu de mettre un logement à la disposition du travailleur et de sa famille, sauf dans le cas où ce dernier est propriétaire, au lieu d'emploi, d'un logement disponible.

Le travailleur disposant, à titre personnel, d'un logement qu'il désire occuper, doit en informer l'employeur lors de l'engagement et lui déclarer expressément qu'il le dégage de l'obligation de logement.

#### **Article 55**

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.

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 réglementation locale, lorsque le logement fourni répond aux conditions minima fixées par ladite réglementation.

Pour les logements d'une classe supérieure, le montant de la retenue est fixé par des avenants territoriaux à la présente convention.

#### **Article 56**

Lorsqu'un logement dit «de fonction» est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question, sauf s'il ne répondait pas aux conditions générales définies à l'article ci-dessus.

#### **Article 57**

Lors de la rupture du contrat, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après fixés :

- a) En cas de notification réciproque du préavis dans les délais requis, évacuation à l'expiration du délai de préavis ;
- b) En cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté, évacuation immédiate ;
- c) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis, évacuation différée, sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un (1) mois.

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.

#### **Article 58**

Si le logement fourni au travailleur ne comporte pas les gros meubles, l'employeur participe aux frais d'ameublement dans les conditions fixées par les avenants territoriaux prévus au dernier alinéa de l'article 55 ci-dessus.

## **TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE**

### **Article 59**

Les parties signataires de la présente convention s'en rapportent à la réglementation en vigueur en la matière.

### **Article 60 : Organisation médicale et sanitaire**

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 Janvier 1955, sont classées en 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> ou 5<sup>ème</sup> 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 sont pas de la compétence de l'infirmier.

Les entreprises classées en 5<sup>ème</sup> catégorie doivent disposer des moyens en personnel et installations sanitaires réglementairement prévus pour celles classées en 4<sup>ème</sup> catégorie. Elles ont la faculté de se grouper pour répondre en commun à cette obligation.

### **Article 61 : Hospitalisation du travailleur malade**

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

- a) caution portée par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier, 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 indemnités de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les travailleurs classés dans les 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;
- trois (3) fois le taux horaire de base de la 4<sup>ème</sup> 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.

La réserve ci-dessus ne s'applique pas à l'accident de trajet, défini à l'article 22, dernier alinéa, de la présente Convention.

## **TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL**

### **Article 62**

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par établissement dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Leurs attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de vingt (20) kilomètres ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral, qui élira son ou ses délégués.

### **Article 63**

Est considéré comme nul et de nul effet, tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 167 du Code du Travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif.

Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir à l'entreprise et à exercer ses fonctions de

délégué jusqu'à la décision éventuelle de la juridiction compétente.

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

Lors des élections des délégués et pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes des candidats et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur les listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du Code du Travail.

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

### **Article 64**

Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur.

Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Il ne peut être déplacé contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Son horaire de travail est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

L'exercice de ses fonctions de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de sa rémunération.

### **Article 65**

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, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs chefs directs.

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

#### **Article 66**

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

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

La composition de la Commission est la suivante :

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

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative<sup>3</sup>.

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

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

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

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

<sup>3</sup> Inspecteur général du Travail et des Lois sociales.

**Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956**

Suivent les signataires :

- **Pour les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, affiliés à «Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale française» :**  
M. BRICE, Président du Syndicat des Entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux Publics de l'Afrique Occidentale Française.  
M.BULLOT, Secrétaire général du Syndicat des Entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux Publics de l'Afrique Occidentale Française et dûment mandaté par le Syndicat des Entrepreneurs et Industriels de la Côte d'Ivoire.  
SCHEFFER, POISSON, DUREUIL, WALLART.  
GAUTIER, TABAILLOUX, DURAND, BELLO.
- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» :**  
SIDIBE MALIK. SOUMARE MAMADOU.  
SIDIBE SORY IBRAHIMA.
- **Pour les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière» :**  
ZADI LAME YVES, DIOP MOHAMED HADY.
- **Pour les Syndicats autonomes d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» :**  
SOUARE KANI MORY, BASSIROU GUEYE.
- **Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale française :**  
BANIS
- **Pour l'Union Syndicale des Ingénieurs et Cadres Assimilés exerçant en Afrique Occidentale française :**  
BRACHET.
- **L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale française,**  
COLONNA D'ISTRIA.
- **L'Adjoint à l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale française,**  
P. FICAJA.

## **ANNEXE 1 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS**

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

- Les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'industries de l'Afrique Occidentale française» ;

D'autre part :

- Les syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» ;
- Les syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Française des Travailleurs Chrétiens» ;
- Les syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail -Force Ouvrière» ;
- Les syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» ;
- Le syndicat des cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale française,

Il a été convenu ce qui suit :

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

La présente Convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la Convention collective fédérale, réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs, dans les entreprises connexes, exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale française.

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

### **Article 2 : Durée – Révision – Dénonciation de la Convention**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal de Dakar par la partie la plus diligente.

La procédure de révision est conclue ou de dénonciation est celle prévue à l'article 5 de la Convention générale.

### **Article 3 : Période d'essai**

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 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<sup>er</sup> alinéa) du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 38 de la Convention générale : six (6) mois ;
- travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 38 de la Convention générale : deux (2) mois.

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

### **Article 4 : Préavis**

La durée minimum du préavis, définie à l'article 25 de la Convention générale, est fixée comme il suit :

- ouvrier classé dans la première (1<sup>ère</sup>) catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : une (1) heure, toute journée commencée étant due ;
- ouvrier classé dans les deuxième, troisième et quatrième catégories : un (1) jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de huit (8) jours ;

- ouvrier classé dans la cinquième catégorie : un (1) jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de quinze (15) jours ;
- ouvrier classé dans la sixième catégorie et la hors catégorie: un (1) jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum d'un (1) mois.

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

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

#### Article 5 : Classification professionnelle

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

**Note** : L'Annexe de classification des emplois de 1956 a été abrogée et remplacée par la nouvelle Annexe (le Protocole d'accord du 24 novembre 2006 figure en annexe de la Convention Collective à, conformément à l'article 72 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle.

Suivant le Protocole d'Accord, les nouvelles classifications sont entrées en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

#### Article 6

Les classifications des diverses spécialités des ouvriers du Bâtiment et des Travaux publics sont déterminées, conformément à la hiérarchie professionnelle de base établie à l'article ci-dessus, par un additif à la présente Convention.

Les professions ou emplois particuliers, qui n'y figurent pas, feront l'objet d'additifs ultérieurs, fédéraux ou territoriaux ou, à défaut, d'accords d'établissement, dressés sur cette même base.

#### Article 7 : Service en poste à fonctionnement continu

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

L'ouvrier effectuant au moins six (6) heures d'un travail continu, considéré comme travail de nuit aux termes de la réglementation locale, a droit à une indemnité dite «de panier», égale à deux (2) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi.

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

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

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

#### Article 8 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) pour l'ouvrier de la première à la cinquième catégorie incluse :

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

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

b) Pour l'ouvrier de la sixième catégorie et de la hors catégorie :

- 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 fois (6) 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.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature.

#### **Article 9 : Voyages et transports – Classe de passage**

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

- bateau et train :
  - ✓ ouvrier de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>e</sup> catégorie incluse: 3<sup>e</sup> classe ;
  - ✓ ouvrier de la 6<sup>e</sup> catégorie et de la hors catégorie : 2<sup>e</sup> classe ;
- avion : classe touristique ;
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

#### **Article 10 : Poids des bagages**

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

Toutefois, lors du premier voyage de la résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi par toute autre voie de

transport que la voie maritime, le transport gratuit de :

- deux cents (200) kilos de bagages, en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- cent (100) kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants, tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la Convention générale.

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, assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

#### **Article 11 : Majorations diverses**

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

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

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

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 12**

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des

accords territoriaux sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956.

Suivent les signatures :

- **Pour les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale française :**

BRICE, Président du Syndicat des Entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale française.

BULLOT, Secrétaire général du Syndicat des entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale française et dûment mandaté par le syndicat des Entrepreneurs et Industriels de la Côte d'Ivoire

SCHEFFER.	POISSON.
DUREUIL.	WALLART.
GAUSSIEZ.	TABAILLOUX.
DURAND.	BELLO.

- **Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» :**

SOUMARE Mamadou.

SIDIBE Sony Ibrahima.

SIDIBE Malik.

- **Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Française des Travailleurs chrétiens» :**

DJONDO Gervais

SOUMAH David.

- **Pour les Syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale du Travail-Force ouvrière» :**

ZADI Lamé Yves

DIOP Mohamed GUEYE.

- **Pour les syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» :**

SQUARE Kani Mory

BASSIROU GUEYE

- **Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale française :**

PILLON. BAINS

- **L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française,**

COLONNA D'ISTRIA.

- **L'Adjoint à l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française,**

P. FICAJA.

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

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux publics affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale française» ;

D'autre part :

- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Française des Travailleurs Chrétiens» ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail-Force ouvrière» ;
- les Syndicats autonomes d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» ;
- le Syndicat des cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française,

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article Premier : Objet de la Convention**

La présente Convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective fédérale réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale française.

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

### **Article 2 : Durée – Révision – Dénonciation de la Convention**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée et 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.

La procédure de révision partielle ou de dénonciation est celle prévue à l'article 5 de la Convention générale.

### **Article 3 : Période d'essai**

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 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<sup>er</sup> alinéa) du Code du Travail :

1°) Travailleurs visés au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 38 de la Convention générale : six (6) mois ;

2°) Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 38 de la Convention générale : deux (2) mois.

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

### **Article 4 : Préavis**

La durée minimum du préavis, définie à l'article 25 de la Convention générale, est fixée à un (1) mois.

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

### **Article 5 : Classification professionnelle**

**NB** : *L'Annexe de classification des emplois de 1956 a été abrogé et remplacé par la nouvelle Annexe : le Protocole d'accord figure en annexe de la Convention*

Collective, conformément à l'article 72 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle.

Suivant le Protocole d'Accord du 24 novembre 2006, les nouvelles classifications sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2007.

#### Article 6

Les emplois énumérés dans les diverses catégories de la hiérarchie professionnelle, établie à l'article 5 ci-dessus, constituent des emplois-types.

Ceux qui n'y figurent pas seront classés, en se référant à ces emplois-types, par des additifs fédéraux ou territoriaux ou, à défaut, par des accords d'établissement.

#### Article 7 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire au sens de l'article 52 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'employé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

- a) pour l'employé de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>e</sup> catégorie incluse :
- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.
- b) pour l'employé de la 6<sup>e</sup> catégorie :
- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la

prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;

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

L'indemnité n'est pas due lorsque les prestations sont fournies en nature.

#### Article 8 : Voyages et transports – Classe de passage

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

- bateau et train :
  - ✓ employé de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>e</sup> catégorie incluse : 3<sup>e</sup> classe ;
  - ✓ employé de la 6<sup>e</sup> catégorie : 2<sup>e</sup> classe ;
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

#### Article 9 : Poids 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 la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

- deux cents (200) kilos de bagages, en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes ;
- cent (100) kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants, tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la Convention générale.

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, assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par

une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

#### Art. 10

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

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956.

Suivent les signatures :

- Pour les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française»:

BRICE, Président du Syndicat des Entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale française.

BULLOT, Secrétaire général du Syndicat des entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale française et dûment mandaté par le syndicat des Entrepreneurs et Industriels de la Côte d'Ivoire

SCHIEFFER.	POISSON.	DUREUIL.
WALLART.		
GAUSSIEZ.	TABAILLOUX.	DURAND.
BELLO.		

- Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» :

SOUHARE Mamadou

SIDIBE Sony

Ibrahima SIDIBE Malik.

- Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Française des Travailleurs chrétiens» :

DJONDO Gervais, SOUMAH David.

- Pour les Syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale du Travail-Force ouvrière» :

ZADI Lamé Yves, DIOP Mohamed GUEYE.

- Pour les syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» :

SQUARE Kani Mory, BASSIROU GUEYE

- Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale française :

PILLON

BAINS.

- L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française,

COLONNA D'ISTRIA.

- L'Adjoint à l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française, P. FICAJA.

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

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux publics affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale française» ;

D'autre part :

- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Française des Travailleurs Chrétiens» ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière» ;
- les Syndicats autonomes d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» ;
- le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française ;
- l'Union Syndicale des Ingénieurs et Cadres Assimilés exerçant en Afrique Occidentale Française ;

Il a été convenu ce qui suit :

#### **Article premier : Objet de la Convention**

La présente Convention 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

entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale française.

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

#### **Article 2 : Durée – Révision – Dénonciation de la Convention**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée et 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.

La procédure de révision partielle ou de dénonciation est celle prévue à l'article 5 de la Convention générale.

#### **Article 3 : Champ d'application**

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

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

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

#### **Article 4 : Période d'essai**

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) Pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois ;

b) Pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1er alinéa) du Code du Travail : six (6) mois.

Les périodes d'essai définies ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

#### **Article 5 : Clause de non-concurrence**

Pendant toute la durée de l'emploi et dans la limite de deux (2) ans après la rupture de leur contrat, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ne pourront pas prendre, sans accord écrit de l'employeur, un brevet à leur nom pour une invention en rapport avec les recherches poursuivies dans l'entreprise avec leur concours.

#### **Article 6 : Préavis**

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

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

#### **Article 7 : Classification professionnelle**

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies ci-après :

**NB :** *L'Annexe de classification des emplois de 1956 a été abrogé et remplacé par la nouvelle Annexe : le Protocole d'accord figure en annexe de la Convention Collective, conformément à l'article 72 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle.*

*Suivant le Protocole d'Accord du 24 novembre 2006, les nouvelles classifications sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2007.*

#### **Article 9 : Indemnité de déplacement**

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé déplacé

d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il 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.

#### **Article 10 : Voyages et transports – Classe de passage**

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

- bateau et train : 2e classe ;
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

#### **Article 11 : Poids 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 la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

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

- cent (100) kilos pour chacun de ses enfants, tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la Convention générale.

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, assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

#### Article 12 : Délégués du personnel

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

#### Article 13

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

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956.

Suivent les signatures :

- **Pour les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale française»:**

BRICE, Président du Syndicat des Entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale française.

BULLOT, Secrétaire général du Syndicat des entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale française et dûment mandaté par le syndicat des Entrepreneurs et Industriels de la Côte d'Ivoire

SCHEFFER, POISSON, DUREUIL, WALLART.

GAUSSIEZ.  
DURAND.

TABAILLOUX.  
BELLO.

- **Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» :**  
SOU MARE Mamadou  
SIDIBE Sony Ibrahima  
SIDIBE Malik.
- **Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Française des Travailleurs chrétiens» :**  
DJONDO Gervais  
SOUMAH David.
- **Pour les Syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale du Travail-Force ouvrière» :**  
ZADI Lamé Yves  
DIOP Mohamed GUEYE.
- **Pour les syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» :**  
SQUARE Kani Mory  
BASSIROU GUEYE
- **Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale française :**  
PILLON  
BAINS.
- **L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française,**  
COLONNA D'ISTRIA.
- **L'Adjoint à l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale Française,**  
P. FICAJA.

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

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux publics affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale française»;»

D'autre part :

- l'«Union Syndicale des Ingénieurs, Assimilés et Cadres» exerçant en Afrique Occidentale français,

Il a été convenu ce qui suit :

#### **Article Premier : Objet de la Convention**

La présente Convention a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ingénieurs, assimilés et cadres, les clauses générales de la Convention collective fédérale, réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française.

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

#### **Article 2 : Durée – Révision – Dénonciation de la Convention**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée et 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.

La procédure de révision partielle ou de dénonciation est celle prévue à l'article 5 de la Convention générale.

#### **Article 3 : Champ d'application**

Pour l'application de la présente Convention sont considérés :

1°) Comme ingénieurs et assimilés (positions 1 et 2) : les collaborateurs qui ont une formation technique constatée généralement par l'un des diplômes d'ingénieur reconnus par la loi ou une formation reconnue équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

2°) Comme cadres (positions 3 et supérieures) : les employés possédant une formation administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant, par délégation de l'employeur, un commandement sur des collaborateurs de toute nature (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, collaborateurs administratifs ou commerciaux).

Seront également rangés dans cette catégorie les collaborateurs qui, sans exercer de commandement, auront des responsabilités équivalentes.

#### **Article 4**

Les collaborateurs engagés essentiellement pour tenir l'un des postes prévus ci-après, mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien, soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise, doivent, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

#### **Article 5**

Les collaborateurs, définis à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, seront classés dans chaque entreprise en fonction de l'importance réelle du poste tenu par l'intéressé et sans qu'il y ait lieu, exception faite des ingénieurs de la position 1 ci-après, qu'ils soient ou non possesseurs d'un diplôme.

#### **Article 6 : Classification**

##### **Remarques préliminaires :**

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres qui peuvent

exister ou non simultanément dans le même établissement.

**NOTA.** Ne relèvent pas des dispositions ici prévues les titulaires de diplôme ou les possesseurs d'une des formations ci-dessus énoncées lorsque :

- ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait de l'autorité patronale ;
- ils n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;
- leur rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires ou la prospérité de l'entreprise.

Chacune d'elles constitue la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent, en raison des connaissances qu'elles exigent et des responsabilités qu'elles entraînent, être assimilées à celles qu'elle définit.

Ces dispositions sont réputées ne pas faire obstacle aux promotions individuelles.

#### POSITIONS TYPES :

##### Position 1. : Ingénieurs débutants

###### ❖ Classe A

Ingénieurs diplômés aux termes de la loi du 10 Juillet 1917 ou du décret du 10 Octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur.

###### ❖ Classe B

Collaborateurs engagés pour occuper les fonctions de cadres supérieurs industriels et commerciaux et titulaires d'un des diplômes suivants :

- Ecole des hautes études commerciales ;
- Institut d'études politiques ;
- Ecole supérieure de commerce reconnue par l'Etat ;
- Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales ;
- Institut catholique de Paris ;

- Ecole de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaire délivrées par les facultés d'Union française.

Les différents degrés hiérarchiques de cette position sont ceux définis à l'article 9 de l'arrêté ministériel du 2 Novembre 1945.

##### Position 2. : Ingénieurs et collaborateurs assimilés.

###### ❖ Classe A

###### Ingénieur 1<sup>er</sup> échelon et assimilé.

Ingénieur diplômé ou technicien ayant acquis par des études scientifiques ou professionnelles, ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales, ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, leur permettant de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

La fonction exige la mise en œuvre de ces connaissances et qualités. L'initiative de l'intéressé est cependant limitée (sauf dans le cas où il est seul ingénieur dans l'entreprise) et la responsabilité finale des décisions revient à un de ses supérieurs.

L'intéressé coordonne éventuellement les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs et employés travaillant aux mêmes tâches que lui.

La place hiérarchique de cette catégorie se situe au-dessus des classifications d'agents de maîtrise.

#### EXEMPLES

##### Ingénieurs d'études 1<sup>er</sup> échelon

Il effectue seul les études et les calculs complets d'un courant sous les ordres du chef de bureau d'études, ainsi que les calculs simples d'une ou plusieurs parties d'un projet général sans nécessairement connaître celui-ci.

Il peut être appelé à présenter son étude et à la discuter.

**Ingénieur adjoint d'exécution**

Ingénieur participant à l'exécution des travaux sous la direction d'un ingénieur conducteur de travaux 2<sup>e</sup> échelon.

**Ingénieur de laboratoire**

Ingénieur ou technicien sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et des recherches ordinaires.

❖ **Classe B****Ingénieur 2<sup>e</sup> échelon et assimilé**

Ingénieur exerçant une fonction mettant en jeu ses connaissances générales, sa formation scientifique et son expérience professionnelle, dans l'exercice de laquelle il doit, partant de directives données par son supérieur hiérarchique, prendre des initiatives et assumer des responsabilités.

**EXEMPLES****Ingénieur d'études 2<sup>e</sup> échelon**

Il doit être capable, avec le concours d'un personnel technique et qualifié, d'établir tous avant-projets ou projets d'exécution de façon complète, rationnelle et économique, d'après les directives générales du client ou de son mandataire, ou d'après un dossier transmis par le chef de l'entreprise ou le chef du bureau d'études.

Il coordonne, le cas échéant, le travail d'autres ingénieurs ou dessinateurs travaillant sur les projets et études dont il est chargé.

**Ingénieur conducteur de travaux 2<sup>e</sup> échelon**

Il centralise la direction d'un ou de plusieurs chantiers pouvant nécessiter l'emploi d'un ou de plusieurs chefs de chantier, établit les rapports entre les clients et l'entreprise ; en ce qui concerne l'exécution des travaux, il contrôle le travail du ou des chefs de chantier et assume la responsabilité de leur exécution.

Il peut :

- préparer les éléments d'une étude ;
- prévoir et répartir les approvisionnements ;
- organiser la main-d'œuvre ;
- rédiger les rapports techniques et les situations de travaux.

**Ingénieur spécialisé dans les recherches**

Il effectue des recherches pour déterminer les causes ignorées ou peu connues des phénomènes existants ou les moyens à mettre en œuvre pour améliorer les fabrications et augmenter la productivité de l'entreprise, sans que cela ait nécessairement une répercussion immédiate sur la technique ou la production de celle-ci.

**Position 3. : Cadres.**❖ **CLASSE A. Cadres 1er échelon**

Cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur et :

- qui ont à diriger ou à coordonner des travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ;
- ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Ils doivent assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par leur service.

Dans les entreprises à structure simple, ils doivent avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités, leur permettant d'agir en ses lieux et place dans la gestion courante de l'entreprise.

**EXEMPLES****Ingénieur chef de bureau d'études**

Ingénieur groupant sous son autorité l'ensemble du personnel d'un bureau d'études.

Il conduit les études et en discute éventuellement la réalisation avec la clientèle. Il les dirige pour qu'elles

répondent aux *desiderata* des clients et aux dispositions du cahier de charges.

Il approuve les calculs, les plans et le choix des matériaux.

#### ❖ CLASSE B. Cadres 2e échelon

##### Cadres techniques ou administratifs :

- dont les fonctions impliquent un commandement sur un nombre important de collaborateurs des positions précédentes ;
- ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

Cette position comporte des responsabilités excédant notablement celles qui se présentent généralement dans les entreprises à structure simple.

#### EXEMPLES

##### Chef d'agence à l'échelon territorial

Cadre représentant l'entreprise et qui assume entièrement, par une délégation partielle des pouvoirs de la direction, l'exécution d'un grand chantier de travaux publics (par exemple un barrage) ou celle d'un groupe de chantiers moins importants.

Il est habilité pour conduire toutes discussions avec l'Administration ou la clientèle, les fournisseurs de matériaux et matériel. Il contrôle la comptabilité du grand chantier ou du groupe de chantiers dont il a la charge et la responsabilité.

#### POSITIONS SUPERIEURES

Ces cadres occupent des positions hiérarchiquement supérieures à celles groupées dans les positions précédentes.

Leurs fonctions exigent une délégation de pouvoirs du chef de l'entreprise ou du conseil d'administration avec des initiatives très étendues qui entraînent d'importantes responsabilités dans la direction des ouvriers et collaborateurs placés sous leur autorité.

#### EXEMPLE

Directeur d'entreprise pour un territoire important ou un groupe de territoires et auquel ne s'applique pas le nota de l'article 3 ci-dessus.

#### Article 7 : Délégués ingénieurs et cadres

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

En cas d'impossibilité de constituer un collège spécial et s'il n'y a pas de délégué ingénieur ou cadre, l'ingénieur ou cadre peut se faire assister individuellement par un représentant d'un syndicat des cadres.

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

#### Article 8 : Période d'essai

La durée de la période d'essai est variable suivant les fonctions de l'ingénieur ou du cadre engagé.

De cette période d'essai sera déduit le temps passé en stages ou périodes d'essai de formation, demandés par l'employeur.

Elle ne peut toutefois excéder six (6) mois pour les ingénieurs et cadres classés, lors de leur engagement, dans l'une des quatre (4) premières catégories (P. 1, P. 2, et P. 3, classe A).

#### Article 9 : Durée du travail

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

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres catégories de salariés et de la surveillance de son exécution ; aussi la rémunération des ingénieurs et cadres comprend-t-elle les dépassements individuels d'horaires résultant normalement de leurs fonctions.

Au cas où ces dépassements individuels se produiraient de façon répétée et s'ils n'étaient pas compensés par l'attribution de primes spéciales ou

de gratifications, ou bien si les fonctions d'un ingénieur ou cadre l'appelaient couramment à des travaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte explicitement.

#### **Article 10 : Préavis**

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

#### **Article 11 : Indemnité de déplacement**

Les frais de voyage et de séjour engagés, pour les besoins du service, dans les cas prévus à l'article 52 de la Convention générale, sont remboursés par l'employeur :

- 1°) soit sur présentation, par l'ingénieur ou le cadre, d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- 2°) soit sur une base forfaitaire, fixée d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

#### **Article 12 : Rémunération**

La rémunération des ingénieurs et cadres fait l'objet d'avenants territoriaux conclus conformément à l'article 32 de la Convention générale.

#### **Article 13 : Clause de non-concurrence**

Pendant toute la durée des fonctions et dans la limite de deux (2) ans après la rupture de leur contrat, les ingénieurs et cadres ne pourront pas prendre, sauf accord écrit de l'employeur, un brevet à leur nom pour une invention en rapport avec des recherches poursuivies dans l'entreprise avec leur concours.

#### **Article 14 : Voyages et transports – Classe de passage**

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

- bateau et train : 1<sup>re</sup> classe;
- avion : classe touriste ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

#### **Article 15 : Poids des bagages**

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

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

- deux cents (200) kilos de bagages, en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa femme ;
- cent (100) kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants, tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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

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

#### **Art. 16**

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

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956.

*Suivent les signatures :*

- **Pour les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés à l'«Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale française»:**

BRICE, Président du Syndicat des Entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale française.

BULLOT, Secrétaire général du Syndicat des entrepreneurs Français du Bâtiment et des Travaux publics de l'Afrique Occidentale Française et dûment mandaté par le syndicat des Entrepreneurs et Industriels de la Côte d'Ivoire

SCHEFFER                      POISSON.

DUREUIL                      WALLART.

GAUSSIEZ                      TABAILLOUX.

DURAND.                      BELLO.

- **Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Générale du Travail» :**

SOUMARE Mamadou

SIDIBE Sony Ibrahima

SIDIBE Malik.

- **Pour les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats «Confédération Française des Travailleurs chrétiens» :**

DJONDO Gervais

SOUMAH David.

- **Pour les Syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale du Travail-Force ouvrière» :**

ZADI Lamé Yves

DIOP Mohamed GUEYE.

- **Pour les syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales «Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique» :**

SQUARE Kani Mory

BASSIROU GUEYE

- **Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale française :**

PILLON

BAINS.

- **L'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale française,**  
COLONNA D'ISTRIA.
- **L'Adjoint à l'Inspecteur général du Travail et des Lois sociales de l'Afrique Occidentale française,**  
P. FICAJA.

**INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES**

(Hors convention)

Le détail des activités visées à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention collective fédérale des entreprises du Bâtiment et des Travaux publics (clauses générales) est donné, à titre d'information, ci-après :

**GROUPE 14 : Extraction de matériaux de construction****14-000. Carrière.****14-100. Ardoisière.**

- Carrière d'ardoise, de schiste ardoisier.

**14-200. Carrières de pierre. \_ Moellons, pierres pour routes, matériaux de viabilité, ballast :**

- carrière de pierre calcaire,
- carrière de marbre,
- carrière de meulière,
- carrière de lave,
- carrière de grès,
- carrière de pierres dures.

**14-300. Extraction et dragage de sables et graviers :**

- dragage de sables, graviers et cailloux,
- carrière de sables siliceux.

**14-400. Extraction de pierre à plâtre, de gypse (indépendante d'un four à plâtre).****14-500. Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux (indépendante d'une cimenterie ou d'un four à chaux).****14-600. Extraction d'argile :**

- extraction d'argile, de terre à rubrique, de terre à poterie,
- extraction d'argiles réfractaires, terres réfractaires,
- extraction de kaolin et d'argiles kaoliniques,
- extraction d'argiles décolorantes,
- extraction de terres colorantes.

**14-700. Extraction de matériaux de construction divers (ponce, pouzzolane, etc.).****GROUPE 32 : Matériaux de construction****32-100. Taille de pierre, fabrication d'objets en pierre :**

- taille de pierres d'œuvre,
- préparation de matériaux de viabilité.

**32-200 Marbrerie de bâtiment.**

- Fabrication d'ouvrages en marbre pour le bâtiment.
- Scierie de marbre, polissage de marbre.

**32-300. Marbrerie funéraire. Fabrication, pose et entretien de monuments funéraires.**

- Entreprise de monuments funéraires en marbre, pierre, etc. Gravure sur marbre.

**32-400. Fabrication de plâtre.**

- Cuisson de plâtre, four à plâtre.

**32-500. Fabrication de chaux et ciments.**

- Cimenterie, usine à ciment :
  - ✓ fabrication de ciments artificiels,
  - ✓ fabrication de chaux hydraulique, usines à chaux,
  - ✓ fabrication de chaux agricole, fours à chaux.

**32-600. Fabrication d'agglomérés divers.****32-700. Fabrication de matériaux de construction divers non spécifiés ailleurs.****GROUPE 33 : Bâtiment**

Ce groupe comprend toutes les industries qui concourent à la construction des bâtiments, sauf la fabrication de menuiserie en série.

**33-000. Entreprises de bâtiment.****33-100. Entreprises de terrassement, de maçonnerie pour le bâtiment :**

- entreprises de terrassements de bâtiment, fondations, puits,
- entreprises de canalisations et de pavage,
- entreprises de travaux en ciment, béton, béton armé,
- entreprises de pose de carrelage, dallages et revêtements, mosaïques,

- entreprises de pierre de taille, ravalement, gargouillade,
- entreprises de platerie,
- entreprises de démolition.

**33-200. Charpente en bois, menuiserie à façon de bâtiment, constructions en bois :**

- entreprises de charpente en bois, charpente-couverture,
- fabrication à façon et pose de menuiserie en bois, menuiserie de bâtiment,
- fabrication à façon et pose de treillage et clôture en bois,
- fabrication à façon et pose de jalousies, volets, personnes et volets roulants en bois,
- montage de maison en bois,
- fabrication à façon et pose de mains courantes.

**33-300. Couverture - Plomberie :**

- Couverture
- plomberie, installations sanitaires,
- étanchéité.

**33-400. Charpente en fer, constructions métalliques, serrurerie du bâtiment :**

- charpente en fer, construction métallique,
- pose de menuiserie métallique,
- maisons métalliques.

**33-500. Chauffage. Ventilation :**

- installation de chauffage et de production d'eau chaude,
- installation de ventilation,
- installation de climatisation,
- isolation.

**33-600. Aménagement d'habitations :**

- peinture,
- pose de vitres, de glaces, de vitrines,
- installation de distribution électrique dans les locaux d'habitation, magasins, etc.,
- installations diverses dans les immeubles,
- pose de linoléum,
- décorateurs d'appartements, ensembliers.

**33-700. Aménagement de locaux divers :**

- agencement et installation de magasins, boutiques, bureaux, bars, etc.,
- installation de vitrines,
- travaux pour exposition,
- pose d'enseignes, stores,
- travaux en plâtre, en staff et stuc.

**33-800. Architectes, cabinet d'architecte.**

**33-900. Métreurs, vérificateurs de bâtiments.**

**GROUPE 34 : Travaux publics**

**34-000. Entreprises de grands travaux publics.**

**34-100. Terrassements, travaux souterrains :**

- nivellement, remise en état du sol,
- forages, sondages, prospections minières,
- travaux d'étanchement et de consolidation des sols.

**34-200. Travaux maritimes et fluviaux :**

- entreprises spécialisées de battage de pieux et palplanches,
- entreprises de dragages.

**34-300. Travaux de routes et d'aérodromes, construction et réparation de revêtements de routes et pistes d'envol :**

- entreprises de pavages,
- entreprises de revêtement en béton de ciment ou d'argile,
- entreprises de revêtement en matériaux enrobés de liants hydrocarbures,
- entreprises de cylindrages.

**34.400. Travaux de voies ferrées, terrassements et travaux de superstructure pour construction de chemins de fer.**

**34-500. Travaux urbains et travaux d'hygiène publique :**

- entreprises de travaux de captage, d'adduction et de distribution d'eau,
- construction d'égouts.

**34-600. Entreprises de réseaux et de centrales électriques.**

- Construction et installation de grands postes de transformation de stations centrales, de sous-

stations ; installations de lignes transport d'électricité, d'éclairage électrique, aériennes ou souterraines ; pose de câbles électriques souterrains, de lignes de contact pour tractions ; travaux de signalisation électrique pour chemin de fer, de télécommande et de balisage.

**34-800. Géomètre, niveleur, topographe, arpenteur.**

### **ANNEXE CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**(Protocole d'Accord du 24 novembre 2006)**

### **PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE SYNDICATS ET EMPLOYEURS DES ENTREPRISES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**

Entre d'une part les organisations syndicales d'employeurs du bâtiment et des travaux publics et les organisations syndicales de travailleurs de ladite branche d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

#### **Article Premier**

L'annexe de classification des emplois de 1956 est abrogée et remplacée par la nouvelle annexe jointe conformément à l'article 72 de la Convention collective nationale interprofessionnelle.

#### **Article 2**

La nouvelle annexe de classification des emplois est applicable à l'ensemble des employeurs et l'ensemble des travailleurs de la branche.

#### **Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier janvier 2007.

**Fait à Dakar, le 24 novembre 2006.**

Ont signé

- **Pour les Employeurs :**

M. Gérard SENAC

Président de SPEBTPS/CNP

M. Abdel Kader NDIAYE

Président SNBTP/CNES

- **Pour les Travailleurs :**

M. Oumar SANE - Secrétaire Général du Syndicat National des Travailleurs du Bâtiment, du Bois et des Travaux Publics Privés /CNTS/FC ;

M. Assane DIOP - Secrétaire Général du Syndicat National des Travailleurs du Bâtiment et des Travaux Publics / U. T. S. ;

M. Babacar SALL - Secrétaire Général du Syndicat national des Travailleurs du Bâtiment /UNSA ;

M. Boubacar Sidikh DIALLO - Secrétaire Général du Syndicat National des Travailleurs du Bâtiment et Construction / UDT ;

M. Talla SOW - Secrétaire Général du Syndicat du Bâtiment, des Travaux Publics et de la Construction / CNTS ;

M. Alioune DIALLO FAYE - Secrétaire Général du Syndicat du Bois et Meuble /CNTS.

- **Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale**

BABACAR DIONGUE

## ANNEXE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

### I. CLASSIFICATION DES OUVRIERS

#### 1<sup>ère</sup> Catégorie : Manœuvres ordinaires

Travailleur effectuant des tâches simples et répétitives ne comportant pas de responsabilités et ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

- Eboueur
- Manoeuvre
- Ponceur
- Rippeur

Les travailleurs de la 1<sup>ère</sup> catégorie passent en 2<sup>ème</sup> catégorie après un (01) an d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 2<sup>ème</sup> Catégorie : Manœuvres spécialisés

Travailleur effectuant des tâches simples comportant peu de responsabilités et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

- Bétonnier (conducteur)
- Conducteur simple ou polyvalent d'un engin fixe de type A
- Cureur
- Délayeur
- Manœuvre parc de produits
- Manœuvre spécialisé
- Ponceur de marbre
- Sableur
- Vulcanisateur

#### 3<sup>ème</sup> Catégorie : Aide - ouvriers

Travailleur effectuant des tâches techniques simples comportant peu de responsabilités et peu d'autonomie et nécessitant un apprentissage de modes opératoires pratiques simples d'une spécialité au moins.

- Aide électricien
- Aide mouleur
- Aide menuisier coffreur
- Aide ferrailleur
- Aide monteur

- Aide empâteur
- Aide storiste
- Aide vitrier
- Aide tôlier
- Aide soudeur
- Aide électrotechnicien
- Aide monteur ascenseur
- Aide monteur poseur
- Aide menuisier bois
- Aide plombier
- Aide thermo laqueur
- Aide soutireur
- Aide ébéniste
- Aide Maçon
- Aide traceur sur bois
- Aide ferronnier
- Matelot
- Potier
- Cariste
- Conducteur Dumper
- Conducteur d'engins fixes type A assurant le premier entretien.

Le travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%, après un (01) an d'ancienneté dans l'entreprise et passe en 4<sup>ème</sup> catégorie après une (1) autre année d'ancienneté.

#### 4<sup>ème</sup> A : Ouvriers de spécialité débutants.

Travailleur effectuant des tâches d'un métier comportant des responsabilités très limités et nécessitant la maîtrise d'une technique au moins apprise sur le tas à partir de connaissances théoriques et pratiques élémentaires.

- Conducteur d'engins mobiles simples de chantier de type A, B et C n'assurant ni entretien, ni dépannage (Bomag, compacteur, tandem, camion-citerne, bananes, etc.)
- Débiteur simple
- Dégauchisseur
- Ebéniste
- Electricien
- Electrotechnicien
- Empateur
- Ferrailleur

- Ferronnier
- Laqueur
- Maçon
- Menuisier bois
- Menuisier coffreur
- Monteur
- Monteur ascenseur
- Monteur poseur
- Mortaiseur
- Mouleur
- Peintre
- Plombier
- Poseur simple
- Raboteur
- Soudeur
- Soutireur
- Storiste
- Teinteur
- Thermo laqueur
- Tôlier
- Traceur sur bois
- Vernisseur
- Vitrier

Le travailleur passe de 4<sup>ème</sup> A à 4<sup>ème</sup> B après deux (02) ans d'ancienneté.

#### 4<sup>ème</sup> B : Ouvriers confirmés

- Ouvrier confirmé occupant un emploi d'une certaine complexité nécessitant au moins six (06) mois d'adaptation professionnelle.
- Chef d'équipe manœuvres
- Coloriste
- Conducteur d'engins mobiles simples de chantier de type A, B et C assurant le premier entretien (Bomag, compacteur, bouilleur, tandem, camion-citerne, bananes, etc.)
- Conducteur tracteur pelle
- Ouvrier professionnel en essai professionnel ou en période d'intégration de six (06) mois.
- Tourneur entretien machines

5<sup>ème</sup> A : Ouvriers professionnels de premier niveau  
Travailleur effectuant les tâches d'un métier selon des modes opératoires précis et comportant des responsabilités limitées et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (C.A.P., B.E.P. ou tout acte admis en équivalence) ou un essai professionnel concluant.

- Ascensoriste entretien
- Conducteur cylindre
- Conducteur d'engins spéciaux mobiles de chantier (type B, C, D) n'assurant ni entretien ni dépannage (camions plateau, porte char, pulvi mixeur, demeter, gravillonneur, finisher, etc.)
- Croisillonneur colleur
- Electricien
- Escaliéteur bois
- Mineur
- Monteur
- Rampiste (bois)
- Soudeur 1er niveau débutant
- Soutireur (conditionnement)
- Thermo laqueur

5<sup>ème</sup> B : Ouvriers professionnels de deuxième (2<sup>e</sup>) niveau

Ouvrier professionnel ayant une expérience confirmée après au moins deux (2) années de pratique reconnue par l'entreprise.

- Affûteur
- Assistant chef de quai
- Carreleur
- Chauffeur livreur
- Chef d'équipe noire (routes)
- Conducteur chargeur pelle
- Conducteur d'engins mobiles de chantier type B, C, D assurant l'entretien
- Conducteur engin Bull de terrassement
- Débiteur principal
- Dégauchisseur
- Electricien
- Empateur
- Ferrailleur

- Ferronnier
- Laqueur
- Machiniste principal
- Maçon
- Menuisier bois
- Monteur
- Monteur poseur
- Mortaiseur
- Peintre
- Poseur cloisons
- Raboteur
- Teinteur
- Tôlier
- Traceur sur bois
- Vernisseur
- Vitrier

6<sup>ème</sup> A : Ouvriers professionnels qualifiés de premier (1<sup>er</sup>) niveau.

- Ascensoriste dépanneur
- Chef d'équipe d'ouvriers spécialisés
- Conducteur d'engins type E
- Conducteur d'engins type E mobiles de chantier, de petite centrale d'enrobés n'assurant pas d'entretien.
- Etanchéiste
- Ferrailleur
- Lignard
- Machiniste tourneur
- Monteur échafaudage
- Mouleur (usine fabrication)
- Plombier Bâtiment
- Scieur de grumes
- Storiste
- Tourneur bois

6<sup>ème</sup> B : Ouvriers professionnels qualifiés de deuxième (2<sup>e</sup>) niveau

Ouvrier professionnel ayant une connaissance complète de sa profession et une expérience confirmée capable d'exécuter des travaux nécessitant des compétences particulières.

- Bosco
- Chef de curage
- Chef de piste

- Chef de poste
- Chef de quai usine
- Conducteur d'engins type E assurant l'entretien
- Dégauchisseur
- Ebéniste
- Electricien
- Electricien
- Ferronnier
- Ferronnier
- Graisseur chantier naval
- Laqueur
- Machiniste toupilleur
- Maçon réfractaire
- Menuisier bois
- Menuisier coffreur
- Meunier
- Monteur
- Mortaiseur
- Opérateur central d'enrobés (grand chantier)
- Opérateur radio transmission
- Peintre
- Plombier TP
- Raboteur
- Soudeur 2<sup>ème</sup> niveau
- Staffeur
- Technicien réparation ascenseur
- Teinteur
- Vernisseur
- Vitrier

7<sup>ème</sup> A : Ouvriers professionnels hautement qualifiés de premier (1<sup>er</sup>) niveau

Travailleur chargé de l'exécution de tâches complexes selon des consignes très générales et/ou des objectifs de quantité et de qualité et comportant des responsabilités et une autonomie dans l'organisation du travail et nécessitant des connaissances professionnelles avérées.

- Affûteur de scierie
- Conducteur polyvalent d'engins mobiles de chantier (Bull, niveleur, finisher, Grande Centrale Enrobée, etc. type D et E) assurant l'entretien et le dépannage
- Electricien

- Electrotechnicien entretien, montage, réparation
- Escaliéteur sachant calculer et balancer les marches
- Ferronnier soudeur
- Mécanicien de poste (usine)
- Mécanicien véhicule (tous dépannages et entretien)
- Menuisier bois
- Monteur ascenseurs
- Régleur (usine fabrication)
- Soudeur 3<sup>ème</sup> niveau agréé

7<sup>ème</sup> B : Ouvriers professionnels hautement qualifiés de deuxième (2<sup>e</sup>) niveau

Ouvrier professionnel de grande habileté chargé de travaux d'une haute technicité qui requièrent des compétences professionnelles étendues.

- Ascensoriste dépanneur
- Chef d'équipe carreleurs
- Chef d'équipe électriciens
- Chef d'équipe étanchéistes
- Chef d'équipe ferrailleurs
- Chef d'équipe maçons
- Chef d'équipe menuisier coffreurs
- Chef d'équipe menuisiers
- Chef d'équipe plombiers
- Grutier conduisant et organisant son chantier et assurant l'entretien de sa machine
- Rondier
- Traceur sur bois

## II. CLASSIFICATION DES EMPLOYES

### 1<sup>ère</sup> Catégorie :

Employé effectuant des tâches simples et répétitives ne comportant pas de responsabilités et ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

- Balayeur
- Coureur de piquets
- Technicien de surface
- Porte mire

Les travailleurs de la 1<sup>ère</sup> catégorie passent en 2<sup>ème</sup> catégorie après un (01) an d'ancienneté dans l'entreprise.

### 2<sup>ème</sup> Catégorie :

Employé effectuant des travaux simples comportant peu de responsabilités et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

- Garçon de laboratoire
- Préposé bassins de caniveaux
- Gardien

### 3<sup>ème</sup> Catégorie :

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

- Aide laborantin
- Commis réceptionniste
- Garçon de bureau
- Gardien de nuit effectuant des rondes
- Opérateur pont bascule
- Planton coursier
- Pompiste

Le travailleur bénéficie d'une majoration de 5% après un (01) an d'ancienneté.

### 4<sup>ème</sup> Catégorie :

Employé effectuant des travaux qui exigent un minimum de formation professionnelle :

- Aide magasinier
- Aide pointeur
- Chauffeur-livreur
- Convoyeur
- Ménagère
- Tireur de plan

### 5<sup>ème</sup> Catégorie :

Employé possédant une certaine technique chargé des fonctions ci-après :

- Aide caissier
- Aide dessinateur
- Aide-soignant
- Chauffeur de Direction
- Standardiste

**6<sup>ème</sup> Catégorie :**

Employé de bureau ou de production.

- Agent administratif
- Agent de sécurité
- Aide topographe
- Chef secteur nettoyage
- Contrôleur nettoyage
- Cuisinier
- Cuisinier chantier naval
- Opérateur de saisie
- Opérateur laboratoire analyses
- Pointeur
- Préparateur usine fabrication
- Pupitreur station
- Secrétaire

**7<sup>ème</sup> Catégorie :**

Employé de bureau ou de production qualifié.

- Aide comptable
- Commis administratif
- Dessinateur
- Magasinier
- Opérateur comptable
- Opérateur topographe
- Pointeur principal

### III. CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

#### AM1 : Agent de Maîtrise 1<sup>er</sup> échelon et Technicien 1<sup>er</sup> échelon

Technicien ou Chef d'équipe dont les fonctions consistent :

- en l'encadrement d'une équipe d'ouvriers ou d'employés du même métier et d'effectif de trois (03) à quinze (15) dont des ouvriers professionnels et manœuvres spécialisés ;
- au traitement de problèmes complexes comportant des responsabilités par rapport au résultat, à la gestion du personnel, à la sécurité et à la communication entre son équipe et les autres équipes et nécessitant

des compétences professionnelles acquises sur le terrain.

Ces fonctions exigent une expérience pratique de plusieurs années équivalant à des connaissances générales de niveau baccalauréat technique ou brevet technique.

- Agent de transit
- Caissier
- Chef de chantier
- Chef de chantier débutant
- Chef de fabrication
- Chef de poste fabrication débutant
- Chef de zone nettoyage
- Chef magasinier
- Chef secteur maintenance ascenseurs
- Conducteur concassage
- Déclarant en douane
- Dessinateur détaillant bâtiment
- Dessinateur détaillant métallique
- Dessinateur projeteur 1er échelon
- Electromécanicien (entretien)
- Gestionnaire de ventes
- Infirmier
- Traceur sur métal

#### AM2 : Agent de Maîtrise 2<sup>ème</sup> échelon et Technicien 2<sup>ème</sup> échelon

Contremaître de premier échelon ou technicien de premier échelon dont les fonctions consistent :

- en l'encadrement d'au moins deux (02) équipes d'ouvriers et/ou d'employés du même métier, ou une équipe ou un groupe de salariés de niveau ouvrier professionnel de métiers différents ;
- en la répartition et du contrôle direct des opérations complexes comportant des responsabilités par rapport au résultat (quantité et qualité), à la gestion du personnel, à la santé-sécurité au travail et à la communication fonctionnelle concernant les relations avec d'autres équipes ou secteurs et nécessitant des connaissances professionnelles théoriques de niveau Brevet de Technicien (B.T.S) débutant ou ayant une

expérience professionnelle de trois (03) ans au moins.

- ✓ Caissier principal
- ✓ Chef d'équipe chaudronnerie soudage
- ✓ Chef d'équipe électromécanicien d'entretien du matériel
- ✓ Chef de chantier
- ✓ Chef de poste fabrication confirmé
- ✓ Chef laboratoire
- ✓ Chef mécanicien de poste
- ✓ Comptable analytique
- ✓ Contremaître monteur ascenseurs
- ✓ Dessinateur projeteur 2ème échelon
- ✓ Gestionnaire parc expédition
- ✓ Métreur
- ✓ Pupitreur usine
- ✓ Responsable bureau approvisionnement
- ✓ Secrétaire de Direction

### **AM3 : Agent de Maîtrise 3<sup>ème</sup> échelon et Techniciens 3<sup>ème</sup> échelon**

Technicien supérieur ou contremaître dont les fonctions consistent :

- en la supervision d'une grande équipe ou de plusieurs équipes ou d'une sous-section ou d'un bureau d'effectif de dix (10) à vingt (20) ouvriers et/ou d'employés hautement qualifiés et des agents de premier ou de deuxième échelon ;
- en la préparation ou en l'organisation des activités et la résolution de problèmes complexes comportant des responsabilités par rapport au résultat (quantité et qualité), à la gestion, à la formation ou le perfectionnement du personnel, la santé-sécurité au travail et la qualité du travail, la gestion de matières et matériaux et aux liaisons avec les autres unités de travail.

Ces fonctions nécessitent des connaissances et des compétences professionnelles théoriques de niveau Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) ou une expérience pratique confirmée.

- Adjoint chef étude prix méthodes
- Agent commercial
- Chef chantier bâtiment de 3 à 5 immeubles de 4 à 5 étages
- Chef de chantier principal
- Chef département nettoyage
- Chef entretien et réparation du parc matériel roulant d'un chantier
- Conducteur de travaux
- Contremaître maintenance ascenseurs
- Dessinateur projeteur 1er niveau
- Géomètre
- Inspecteur nettoyage
- Responsable bureau paie
- Topographe

### **AM4 : Agent de Maîtrise 4<sup>ème</sup> échelon et Technicien 4<sup>ème</sup> échelon**

Technicien supérieur ou chef contremaître dont les fonctions consistent en :

- la supervision d'au moins de deux (02) sous sections ou d'une section d'un effectif pouvant atteindre cinquante (50) salariés de métiers différents dont des chefs d'équipe, des contremaîtres, des ouvriers et/ou des employés hautement qualifiés ;
- la coordination, le contrôle technique des activités, la résolution des problèmes complexes selon des directives d'un ingénieur ;
- la participation à des études de projets et à leur suivi-évaluation.

Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport :

- aux résultats (quantité et qualité) ;
- à la gestion, à la formation ou au perfectionnement du personnel ;
- à la santé-sécurité au travail, la qualité et l'environnement ;
- à la communication entre l'entité, la direction de l'entreprise et les autres secteurs ;
- à la gestion des matières et matériaux.

Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles théoriques et pratiques acquises dans les fonctions de contremaître AM2 et/ou AM3.

- Adjoint chef comptable (grande entreprise d'effectifs de plus de 100 salariés)
- Chef atelier chaudronnerie
- Chef d'atelier menuiserie ébénisterie
- Chef de sécurité
- Chef traceur
- Dessinateur (CAO-DAO)
- Dessinateur projeteur 2<sup>ème</sup> niveau
- Géomètre (chantier Bâtiment Immeuble 4 à 5 étages ou routes de 10 kilomètres)
- Inspecteur électricien (cabinet de contrôle)
- Mètreur (Chantier Bâtiment Immeuble 4 à 5 étages)
- Patron chantiers navals
- Technicien Bureau d'études
- Technicien informatique

#### **AM5 : Agent de Maîtrise 5<sup>ème</sup> échelon et Technicien 5<sup>ème</sup> échelon**

Technicien supérieur ou chef contremaître dont les fonctions consistent :

- en la supervision de plusieurs sections ou d'un grand atelier ou d'un grand chantier de bâtiment et/ou de travaux publics (cité, immeuble de plusieurs étages, ouvrage industriel, centre commercial, route d'au moins quarante (40) kilomètres) avec un effectif pouvant atteindre cent (100) salariés de métiers différents dont un (01) contremaître de premier niveau, des contremaîtres, des chefs d'équipe, des ouvriers et/ou employés hautement qualifiés ;
- en la participation, à la planification, au contrôle technique et administratif des grands travaux, aux études et recherches concernant tous projets de bâtiment ou de travaux publics.

Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport :

- aux coûts ;
- à l'atteinte des objectifs (quantité et qualité) ;
- à la gestion, la formation ou le perfectionnement du personnel ;
- à la santé-sécurité au travail, la qualité et l'environnement ;
- à la gestion de moyens de production (matériel, matières et main d'œuvre) ;
- à la communication entre l'entité, la direction de l'entreprise et l'environnement immédiat.

Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles techniques, administratives, théoriques et pratiques acquises aux grades d'agent de maîtrise échelon 3 ou 4.

- Chef brigade topographe
- Chef de brigade topographie
- Chef de chantier grande entreprise ou grand projet
- Chef fabrication usine
- Responsable central des enrobés chargé de la supervision du montage, de la formation des opérateurs et de l'entretien

#### **IV. CLASSIFICATION DES CADRES ET INGENIEURS**

##### **P1 A :**

Cadre ayant des connaissances et compétences professionnelles de niveau Bac + 4 ou ingénieur débutant ou une pratique professionnelle de trois (03) ans au minimum dans les fonctions de technicien supérieur de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> échelon complétée par une formation continue.

- Assistant conseiller juridique
- Cadre administratif (Gestionnaire débutant)
- Chef service achats
- Gestionnaire matières premières et production
- Ingénieur débutant

**P1 B :**

Cadre dont les fonctions requièrent des compétences spécifiques liées à un métier, une discipline et/ou une supervision d'un effectif moyennement important de salariés (ouvriers et/ou employés, agents de maîtrise). Elles nécessitent une pratique confirmée de deux (02) ans minimum à l'échelon A.

- Auditeur interne
- Cadre administratif tels que Adjoint chef du service personnel, ou chargé d'un secteur de la DRH
- Contrôleur technique (cabinet Etudes et contrôle)
- Responsable maintenance centrale des enrobés

**P2 A :**

Cadre dont les fonctions s'inscrivent dans une politique visant des objectifs spécifiques et obéissant à des normes ou des procédures. Les fonctions font appel à plus d'une discipline ou d'un métier dans la gestion d'un secteur assez étendu.

Ces fonctions sont caractérisées par les éléments ci-après :

- l'organisation du travail repose sur des références concrètes nécessitant des recherches ;
- la responsabilité est liée à l'atteinte d'objectifs définis et à la prise de décisions courantes sous le contrôle du supérieur hiérarchique ;
- le management peut comporter la gestion de situations relationnelles complexes nécessitant des compétences spécifiques. L'effectif managé (ouvriers et/ou employés hautement qualifiés, agents de maîtrise) est moyennement important ;
- le travail nécessite des compétences professionnelles techniques et/ou administratives (niveau Bac+4/5) et une pratique de gestion d'un secteur important acquise en position 1 pour une durée d'au moins quatre (04) ans.
  - ✓ Adjoint conducteur des travaux
  - ✓ Chef bureau d'études

- ✓ Chef service audit interne
- ✓ Conseiller juridique
- ✓ Tout cadre et/ou ingénieur méritant ayant une pratique d'au moins trois (03) ans en P1 B.

**P2 B :**

Cadre ayant des compétences professionnelles acquises sur le terrain en position de P2 A pendant une durée de deux (02) ans au moins.

- Chef atelier maintenance
- Chef service comptabilité
- Chef service informatique
- Chef service inspection réglementaire (cabinet d'étude)
- Contrôleur de gestion
- Responsable maintenance matériel roulant

**P3 A :**

Cadre chargé de l'exécution d'une politique comportant des objectifs généraux et spécifiques et faisant appel à plusieurs disciplines et métiers liés à un domaine particulier.

La fonction comporte un ensemble de tâches spécifiques telles que :

- la supervision d'unité de production ;
- la gestion de budget, de matériel et du climat social ;
- l'innovation et l'autonomie dans les prises de décisions avec, dans quelques cas inhabituels, le contrôle de la hiérarchie qui s'effectue sur la base de rapports, faits ou incidents ;
- des connaissances et des compétences professionnelles étendues ;
- une expérience pratique permettant la maîtrise de techniques de gestion et d'organisation ;
- la supervision d'équipe à situation relationnelle nécessitant des capacités pédagogiques négociatrices et d'animations élevées.

**SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU BATIMENT ET  
DES TRAVAUX PUBLICS**

*(Voir nouveaux barèmes des salaires )*