



**RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**  
Un Peuple - Un But - Une Foi



# **Convention collective professionnelle des Transports Publics Routiers (17 décembre 1959)**



**CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES  
TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS**

17 décembre 1959

**CLAUSES GENERALES**

Entre les organisations syndicales ci-après :

d'une part :

- Le Syndicat des Entrepreneurs de Transports et Transitaires de Dakar, affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries ;
- Le Syndicat des Transporteurs africains de Dakar ;
- Le Syndicat Soudanais des Transporteurs ;
- Le Syndicat d'Entreprises et d'Industries du Soudan ;
- Le Syndicat des Exploitants de Taxis et de Transports en commun de Dakar.

d'autre part :

- Les Syndicats de la branche professionnelle «Transports routiers» affiliés à l'U.G.T.A.N. ;
- Le Syndicat des Moyens de Transport affilié à l'U.G.T.A.N. Autonome ;
- Le Syndicat des Chauffeurs de Transports en commun et Poids lourds, affilié à la C.A.S.L-F.O ;
- Les Syndicats de Transports routiers affiliés à la C.A.T.C.

Il a été convenu ce qui suit :

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS  
GENERALES****Article premier : Objet et champ d'application de la  
Convention**

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le territoire de la Fédération du Mali, relèvent de la branche professionnelle «transports publics routiers» telle qu'elle est définie par la réglementation des Transports en vigueur.

Sont notamment compris dans ces activités :

- les transports routiers associés à une activité commerciale ;
- les transports routiers associés, voyageurs et marchandises ;
- les transports publics réguliers de voyageurs ;
- les autres transports publics de voyageurs ;
- les transports particuliers de personnes par taxis, voitures de place ;
- les transports spéciaux de personnes par voitures ambulances ;
- les transports routiers de livraison de marchandises, tels que : camionnage, factage, livraison de marchandises et de colis postaux ;
- les transports routiers de produits agricoles ;
- les transports routiers de produits industriels (matières premières, produits finis ou semi-finis) ;
- les transports routiers de courrier, journaux, messagerie de journaux, transport de dépêches ;
- les transports routiers de marchandises diverses ;
- les transports par véhicules citernes ;
- les transports par véhicules isothermes, frigorifiques, ou réfrigérants ;
- les transports par véhicules spécialisés divers (benches pour matériaux de construction, charbon, matériels divers, transport de bois en grumes, d'animaux vivants, etc.) ;
- location de véhicules automobiles ;
- entreprises d'enlèvement (des ordures ménagères, gadoues, gravats, etc.) ;
- exploitation de gares routières.

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

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

- personnel roulant ;

- ouvriers d'entretien et de réparation ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, cadres et assimilés.

Au sens de la présente Convention, le terme «travailleur» est celui défini à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail d'Outre-mer.

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 4 : Avantages acquis**

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

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

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

### **Article 5 : Durée - Dénonciation de la Convention**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

En tout état de cause, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

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

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

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

<sup>1</sup> Ministre fédéral de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale du Mali.

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

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 73, 4<sup>e</sup> paragraphe du Code du Travail, est reconnu sur le plan fédéral à l'organisation adhérant après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires.

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

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

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

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

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

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

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale des

travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chaque fois que 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 sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

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

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

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé favorable d'accord parties.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositions ci-dessus, concernant la priorité d'embauchage, sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical.

La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

##### **Article 11 : Période d'essai**

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée varie

selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les Annexes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis

et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

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

#### **Article 14 : Promotion**

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

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

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

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

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

#### **Article 16 : Changement d'emploi, intérim dans un emploi supérieur**

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

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

sauf dans le cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

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

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

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

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

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas au personnel roulant pour lequel des dispositions particulières sont prévues à l'Annexe I.

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

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

#### **Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi**

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

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

Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel, sont les suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2. Formalités à accomplir**

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

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

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

**Article 23 : Indemnisation du travailleur malade**

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

**Article 24 : Accidents du travail**

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

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

Durant la période prévue dans les annexes à la présente Convention, pour l'indemnisation du

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

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

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

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

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

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

**Article 26 : Durée et déroulement du préavis**

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

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

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

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

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

**Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis**

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

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

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

**Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade**

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

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

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

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

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

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

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

**Article 29 : Licenciements collectifs**

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

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

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

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

**Article 30 : Indemnité de licenciement**

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été

provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

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

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les cinq (5) premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 30% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

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

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

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

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

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	De 1 à 15 ans	+ plus de 15 ans et jusqu'à 20 ans	plus de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65%	70%	75%	80%
51 ans	57.5%	62.5%	67.5%	72.5%
52 ans	50%	55%	60%	65%
53 ans	42.5%	47.5%	52.5%	57.5%
54 ans	37.5%	42.5%	47.5%	52.5%
55 ans	30%	35%	40%	45%

### Article 31 : Décès du travailleur

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

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

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

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

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

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

**Article 31 bis : Certificat de travail**

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

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

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

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

**TITRE IV : SALAIRE****Article 33 : Dispositions générales**

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

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

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

**Article 34 : Rémunération du travail au rendement, aux pièces, à la chaîne**

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

Ces tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

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

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

**Article 35 : Paiement du salaire**

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

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

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

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

**Article 36 : Catégories professionnelles**

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

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

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés dans chaque Etat 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, appelés à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales nationales adhérentes, reconnues comme représentatives sur le plan national au sens de l'article 73, 4<sup>e</sup> paragraphe du Code du Travail.

**Article 37 : Commission de Classement**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 39 : Salaire des travailleurs physiquement diminués**

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

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

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

**Article 40 : Majoration pour heures supplémentaires**

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

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

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

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner pour le travailleur une réduction de la

rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

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

**Article 41 : Prime de panier**

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

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

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

La prime de panier ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

**Article 42 : Prime d'ancienneté**

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

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

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la

suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

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

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

- absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un (1) mois ;
- absences pour congé payés ou, dans la limite de dix (10) jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 55 de la présente Convention ;
- absences pour maladie dans la limite de six (6) mois ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, quelle qu'en soit la durée ;
- absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 47 du Code du Travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

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

Le pourcentage en est fixé à :

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

#### **Article 43 : Indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1er) du Code du Travail**

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

fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 (ex-A.O.F. ; ex-A.E.F., Togo, Cameroun, Côte française des Somalis) et déplacé du fait d'un employeur, pour exécuter un contrat de travail sur le territoire du Mali aux conditions conjuguées suivantes :

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

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

c) que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de cinq cent (500) kilomètres au moins du lieu de son emploi.

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

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

### **TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL**

#### **Article 44 : Durée du travail - Récupération - Heures supplémentaires**

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

#### **Article 45 : Interruptions collectives du travail**

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

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

#### **Article 46 : Jours fériés, chômés et payés**

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

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

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

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

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

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

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

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourraient être considérées à la demande d'une des

organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

#### **Article 47 : Travail des femmes**

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

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

#### **Article 48 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs**

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

#### **Article 49 : Durée et organisation du congé**

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

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 43, 2<sup>e</sup> paragraphe de la présente Convention sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

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

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois. Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite d'un (1) an

maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes d'instruction militaire obligatoire, ni, dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies, dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 55 ci-après.

#### **Article 50 : Allocation de congé**

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

Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté.

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

#### **Article 51 : Indemnité compensatrice de congé**

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

#### **Article 52 : Voyages et transports**

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

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

#### **Article 53 : Application de l'article 130 du Code du Travail**

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

deux (2) ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

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

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

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage dans la limite des droits en la matière acquise 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 54 : Cautionnement du voyage du travailleur**

Lorsque le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du Travail, aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur, qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement pour l'intéressé et, éventuellement, pour sa famille.

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

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

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

**Article 55 : Permissions exceptionnelles**

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

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

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

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

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

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

**Article 56 : indemnité de déplacement**

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

Le travailleur déplacé temporairement conserve la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de

son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

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

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

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

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

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place deux (2) semaines avant la fin du déplacement temporaire.

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

**Article 57 : Logement et ameublement**

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

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

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités

du lieu d'emploi, en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

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

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

#### **Article 58 : Evacuation du logement fourni par l'employeur**

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

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

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

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

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

#### **Article 59 : Dispositions générales**

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

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

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

#### **Article 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 ou cautionnement versé par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation, éventuellement 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>e</sup> et 3<sup>e</sup>

catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la 4<sup>e</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.

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

#### **Article 62**

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

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

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

#### **Article 63**

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

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

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

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

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

#### **Article 64**

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

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

#### **Article 65**

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

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

#### **Article 66**

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

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

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

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

#### **Article 67 : Commission fédérale d'Interprétation et de Conciliation**

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

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

La composition de la Commission est la suivante :

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

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative<sup>2</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.

#### **Article 68 : Commission nationale de Conciliation**

Lorsqu'un litige, relatif à l'interprétation et à l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs, naît sur le plan national, le différend sera porté devant la Commission paritaire

fédérale prévue à l'article 67 après étude par une Commission nationale de Conciliation, composée de la même façon que la Commission fédérale et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans ce cas, un rapport est adressé par le président aux parties signataires et à l'autorité administrative prévue à l'article 67.

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

### **TITRE IX : RETRAITE**

#### **Article 69**

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

Ce régime de retraite est celui qui a fait l'objet des accords du 27 mars 1958 créant une Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (I.P.R.A.O.) et édictant un règlement pour ledit régime.

L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une publication au Journal officiel de l'Afrique Occidentale française (numéro spécial n° 2948 du 29 avril 1958).

### **ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL ROULANT**

#### **Article premier : Objet et champ d'application**

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne le personnel roulant, les clauses générales de la Convention collective fédérale réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée sur le territoire de la Fédération du Mali relève de la branche professionnelle «Transports publics routiers».

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

<sup>2</sup> Ministre fédéral de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale du Mali.

**Article 2 : Définition du « personnel roulant »**

On entend par « personnel roulant » les travailleurs dont l'exercice normal de leur emploi est lié à l'utilisation d'un véhicule dans le cadre d'une ou plusieurs activités énumérées à l'article premier de la convention générale.

Relèvent, notamment, de cette catégorie de personnel :

- 1° les conducteurs de véhicules ;
- 2° les conducteurs-receveurs ;
- 3° les conducteurs-convoyeurs ;
- 4° les conducteurs-mécaniciens ;
- 5° le personnel roulant des entreprises de déménagement ;
- 6° les receveurs ;
- 7° les manœuvres sur véhicules.

**Article 3 : Lieu habituel d'emploi pour le personnel roulant**

Pour le personnel roulant le lieu d'emploi s'entend de la localité où est situé l'établissement auquel est rattaché le véhicule servant à l'exercice de l'emploi. Il peut s'entendre également d'une base temporaire d'exploitation des véhicules.

Pour le personnel affecté à des services réguliers de voyageurs, le lieu habituel d'emploi est :

- soit la localité où est situé le centre d'exploitation principal si ce personnel est affecté indifféremment à une ligne ou à une autre ;
- soit la localité tête de ligne où il prend son service en permanence si ce personnel est affecté à une ligne déterminée ou bien la localité principale terminus s'il prend le service alternativement dans les deux (2) terminus.

**Article 4 : Période d'essai**

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

a) Pour le personnel embauché sur place :

- travailleur rémunéré à l'heure ou à la journée : une semaine de travail selon l'horaire de l'établissement,
- travailleur rémunéré au mois : un (1) mois.

b) Pour le personnel bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (1<sup>er</sup> alinéa) du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1 de l'article 43 de la convention générale : six (6) mois.
- travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 43 de la convention générale : deux (2) mois.

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

- pour le personnel visé au paragraphe « b »,
- pour le personnel visé au paragraphe « a » appelé à effectuer des parcours supérieurs à cinq cents (500) kilomètres.

**Article 5: Préavis**

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

- manœuvre sur véhicule et personnel classé dans les catégories A1, A2, B1, B2, C1, C2 :
  - ✓ huit (8) jours ouvrables ;
  - ✓ après cinq (5) ans : quinze (15) jours ouvrables.
- Personnel classé dans les catégories D1 et D2 :
  - ✓ quinze (15) jours ouvrables.
  - ✓ après cinq (5) ans : un (1) mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un (1) mois pour le personnel rémunéré au mois et pour le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.

Dans le cas où le travailleur bénéficiant de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail serait licencié pendant son congé, il aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis et cumulant avec cette dernière si celle-ci est également due.

**Article 6 : Indemnité de déplacement**

Le personnel roulant qui, dans le cadre de son activité normale, est amené à se déplacer d'une manière habituelle, a le droit de faire transporter par le véhicule auquel il est préposé, les denrées et affaires personnelles nécessaires pour les repas à prendre et, éventuellement, pour le séjour de nuit à effectuer hors du lieu habituel d'emploi.

Le poids des bagages personnels à ce destiné est limité à dix (10) kilos par journée de déplacement, avec un maximum de cinquante (50) kilos.

Les indemnités de déplacement auxquelles peuvent prétendre le personnel roulant, sous les conditions indiquées au paragraphe 3 ci-après, sont fixées :

- a) trois (3) fois le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) du lieu habituel d'emploi pour un (1) repas pris hors de ce lieu ;
- b) six (6) fois le montant du S.M.I.G. du lieu habituel d'emploi pour deux (2) repas pris hors de ce lieu ;
- c) neuf (9) fois le montant du S.M.I.G. du lieu habituel d'emploi pour deux (2) repas pris et une (1) nuit passée hors de ce lieu.

Le droit aux indemnités de repas est acquis lorsque les nécessités du service ne permettent pas au travailleur de prendre son repas de midi au lieu d'emploi au plus tard à quatorze (14) heures et celui du soir au plus tard à vingt-deux (22) heures.

Aucune indemnité n'est due au travailleur à qui sont fournies en nature, au cours de ses déplacements, les prestations de nourriture et (ou) de logement.

#### **Article 7 : Travail des heures creuses**

Dans les cas de service comportant des heures creuses comprises dans les limites de la durée normale de travail, le personnel visé à la présente annexe peut être employé (à l'exception des receveurs) à des travaux de petit entretien de graissage et lavage ; le matériel approprié et des vêtements de protection déterminés d'accord parties sont alors fournis par l'employeur.

#### **Article 8 : Changement de véhicule**

Dans le cas où un travailleur serait affecté momentanément à la conduite d'un véhicule d'un tonnage ou d'une capacité différente à celui qu'il conduit habituellement, il y aura lieu d'appliquer les règles suivantes :

1° si l'emploi temporaire comporte un salaire de base supérieur à celui de l'emploi habituel, le travailleur perçoit pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire ;

2° si l'emploi temporaire comporte un salaire de base inférieur à celui de l'emploi habituel, le travailleur continue à percevoir son salaire antérieur ;

3° l'affectation temporaire ne peut durer plus de quatre (4) mois, elle peut toutefois être portée à six (6) mois, en cas de remplacement d'un travailleur absent pour cause de longue maladie ou d'accident du travail.

#### **Article 9 : Indemnisation du travailleur malade**

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

a) Pendant la première année de présence :

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

b) de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de présence :

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

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux(2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la 5<sup>e</sup> année.

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

#### **Article 10 : Classe de passage**

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

- travailleur des catégories A1 à C2 incluses : 3<sup>e</sup> classe ;

- travailleur des catégories D1 et D2 : 2<sup>e</sup> classe.
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux: usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

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

#### **Article 11 : Transport de bagages**

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

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

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

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

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

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

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL  
**CONVENTION COLLECTIVE PROFESSIONNELLE DES TRANSPORTS PUBLICS ROUTIERS**  
**17 DECEMBRE 1959**

**Article 12 : Classification professionnelle**

La hiérarchie professionnelle du personnel roulant comprend les catégories et échelons définis ci-après :

Catégories	Assimilations aux catégories «ouvriers» pour le classement et la rémunération	Transports de personnes		Transports de marchandises	
Manœuvre sur véhicule	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manœuvre sur véhicule</li> </ul>			
A1	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de voiture de tourisme (jusqu'à 8 places)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de camionnette ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 tonnes de C.U.</li> </ul>	
A2	4 + 4 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Receveur de car de plus de 30 places.</li> <li>Conducteur de véhicule de transport de personnel d'une capacité de 9 à 16 places.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de camion de 2 t. 100 à 3 t. 500 de C.U.</li> </ul>	
B1	4 + 10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur receveur de car de 17 à 30 places</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de véhicule P.L. de 3 t. 600 à 5 tonnes</li> <li>Conducteur convoyeur de voiture postale.</li> </ul>	
B2	4+15 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur receveur de car de 17 à 30 places</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	
C1	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de car de 31 à 45 places</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de véhicule</li> <li>P. L. de 5 t.100 à 10 tonnes</li> </ul>	
C2	5 +10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur receveur de car de 31 à 45 places</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de véhicule</li> <li>P. L. de plus de 10 tonnes</li> </ul>	
D1	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur de car de plus de 45 places</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	
D2	6 + 3 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur receveur de car de plus de 45 places</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducteur mécanicien de véhicule P. L. de plus de 10 tonnes</li> </ul>	

L'expression «véhicule poids lourds» inclut les ensembles attelés ou remorqués et les véhicules spécialisés divers (bennes, citernes, etc.)

**N.B.** - *Tout conducteur de véhicule poids lourds à qui son employeur demandera, en sus des qualifications exigées des simples conducteurs, des connaissances mécaniques du niveau de celles définies ci-après, pour le conducteur mécanicien classé en D2 (connaissances à prouver lors de l'engagement par un essai professionnel) bénéficiera d'une majoration de 5 % du salaire de base de sa catégorie.*

### Article 13 : Définition des emplois du personnel roulant

#### I.- TRANSPORT DU PERSONNEL

##### ➤ Manœuvre sur véhicule

Lorsque, les conditions du service nécessitent l'adjonction au conducteur-receveur, d'un manœuvre sur véhicule, ce dernier concourt à toutes les opérations dont le conducteur a la charge, à l'exception de la conduite proprement dite et de la perception des recettes, sous les ordres et la responsabilité du conducteur.

##### ➤ Conducteur de voiture de tourisme

- chargé de la conduite d'une voiture de transport de personnes ne nécessitant pas la possession du permis de transport en commun (offrant au plus huit places) ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture dont il maintient l'état de propreté et assure l'entretien ;

•

##### ➤ Conducteur de voiture de place (chauffeur de taxi) ;

##### Receveur de car :

- chargé de percevoir les recettes des voyageurs, bagages et messagerie, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches postales transportées.

##### ➤ Conducteur de véhicule de transport de personnes de 9 à 16 places de capacité :

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de personnes de 9 à 16 places, aide

le receveur dans la manipulation des colis et dépêches postales transportés, doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.).

- peut être éventuellement chargé de la perception des recettes en cours de route.
- est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

##### ➤ Conducteur receveur de car de 17 à 30 places (ou de camion mixte de 3 t. 600 à 5t. de C.U.) :

- chargé de la conduite d'un car de 17 à 30 places (ou d'un camion de transport mixte de 3 t.500 à 5 t. de C.U.) et de la perception des recettes-voyageurs, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements. Doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.) ainsi que de signaler le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ;
- est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

##### ➤ Conducteur receveur de car de 31 à 45 places (ou de camion mixte de plus de 5 t. de C.U.) ;

- est chargé de la conduite d'un car de 31 à 45 places (ou d'un camion de transport mixte de plus de 5 t. de C.U.) et de la perception des recettes-voyageurs, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements ;
- doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, injecteur, pompe d'alimentation, etc.) ainsi que de signaler le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ;
- est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

➤ **Conducteur receveur de car de plus de 45 places :**

- chargé de la conduite d'un car de plus de 45 places et de la perception des recettes voyages, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements ;
- doit être capable d'assurer le dépannage courant d'un car, essence ou diesel, de déceler les pannes courantes «moteur», de déterminer l'organe éventuellement défaillant, de rendre compte des incidents de route ;
- professionnel confirmé, obligatoirement titulaire du permis de conduire T. C. depuis deux (2) ans au moins.

**II.- TRANSPORT DE MARCHANDISES**

➤ **Manœuvre sur véhicule :**

Lorsque les conditions du service nécessitent l'adjonction au conducteur d'un manœuvre sur véhicule, ce dernier concourt à toutes les opérations dont le conducteur est chargé à l'exception de la conduite proprement dite et de la perception des recettes, sous les ordres et la responsabilité du conducteur.

➤ **Conducteur de camionnette (ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 t. de C. U.) :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 2 tonnes ou moins de charge utile, en effectue le chargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison, dont il assume le déchargement à destination.
- doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant (carburateur, bougies, changement de roue, etc.)

➤ **Conducteur de véhicule de 2 t. 100 à 3 t. 500 de C. U. :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 2 t. 100 à 3 t. 500 de C. U., peut participer à son chargement et à son déchargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison.
- Assure la perception des recettes éventuelles en cours de route.
- doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roues, etc.), de signaler les incidents de route.
- est obligatoirement titulaire du permis poids lourds.

➤ **Conducteur de véhicule P. L. de 3 t. 600 à 5 t. de C. U. :**

- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 3t. 600 à 5t. de C. U., en surveille le chargement ou le déchargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison.
- assure la perception des recettes éventuelles en cours de route.
- doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roues, etc.), de signaler les incidents de route et les réparations à effectuer sur son véhicule.
- Est obligatoirement titulaire du permis poids lourds.

➤ **Conducteur convoyeur de voiture postale :**

- chargé de la conduite d'un véhicule postal jusqu'à 3t. 500 de C. U., est en plus capable de prendre en charge les dépêches, plis, sacs postaux, et d'en donner décharge.

- Est obligatoirement titulaire du permis «poids lourds».
- **Conducteur de véhicule P. L. de plus de 5 tonnes**
- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de plus de 5 tonnes de charge utile.
  - reconnaît son chargement, en assure la répartition, l'arrimage et la préservation, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison dont il contrôle le déchargement à destination et demande décharge au destinataire si nécessaire.
  - assure la perception des recettes éventuelles en cours de route.
  - doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roues, etc.), de signaler les incidents de route.
  - est obligatoirement titulaire du permis de conduire «poids lourds».
- **Conducteur mécanicien de véhicule P. L. de plus de 10 t. de C. U. :**
- chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises (ou d'un ensemble de véhicules) d'une charge utile supérieure à 10 tonnes, reconnaît son chargement, en assure la répartition, l'arrimage et la préservation. Est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison, dont il contrôle le déchargement à destination et demande décharge au destinataire, si nécessaire.
  - assure la perception des recettes éventuelles en cours de route et l'encaissement du fret à la livraison, si nécessaire.
  - doit avoir les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre de se dépanner lui-même, si on lui donne les moyens matériels, en cas de rupture de pièces ou d'organe (par exemple changer une culasse, un embrayage, un nez de pont, etc.).

- professionnel confirmé, obligatoirement titulaire du permis de conduire poids lourds depuis trois (3) années au moins.

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

Les travailleurs actuellement en service seront reclassés, par chaque établissement, compte tenu de l'emploi qu'ils occupent, dans les catégories définies à la présente annexe.

Ce reclassement ne devra pas, toutefois, entraîner une diminution de la rémunération perçue jusque-là par chaque travailleur.

Pour l'application de cette clause de garantie, le conducteur de véhicule de transport de personnel qui, dans le cadre des anciennes échelles hiérarchiques était classé à la catégorie D (conducteur de véhicule de transport en commun) continuera à percevoir, à titre personnel, et pendant toute la durée de son contrat, le salaire afférent à la catégorie C2 de la nouvelle échelle hiérarchique du personnel roulant.

Cette garantie continuera de jouer en cas d'interruption de services dans l'entreprise motivée par une compression d'effectifs.

### **ANNEXE II: DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS D'ENTRETIEN ET DE REPARATION**

#### **Article premier: Objet et champ d'application**

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers d'entretien et de réparation, les clauses générales de la convention collective fédérale, réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée sur le territoire de la Fédération du Mali relève de la branche professionnelle " Transports Publics Routiers".

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

**Article 2: Période d'essai**

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

a) pour les ouvriers embauchés sur place :

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

b) pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94, 1er alinéa du Code du Travail :

- travailleur visé au paragraphe 1er de l'article 43 de la convention générale : six (6) mois,
- travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 43 de la convention générale : deux (2) mois.

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

**Article 3: Préavis**

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

- ouvrier classé dans la 1re catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire): six (6) jours ouvrables,
- ouvrier classé dans les 2e, 3e, 4e et 5e catégories: huit jours ouvrables; après 5 ans : quinze (15) jours ouvrables,
- ouvrier classé dans les 6e et 7e catégories: quinze (15) jours ouvrables; après 5 ans : un (1) mois.

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

Dans le cas où l'ouvrier bénéficiaire de l'article 94 du Code du Travail 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 4: Indemnité de déplacement**

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 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'ouvrier de la 1re à la 4e 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 5e, 6e et 7e 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 (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

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

**Article 5 : Indemnisation du travailleur malade**

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

a) pendant la 1<sup>ère</sup> année de présence :

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

b) de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de présence :

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

c) Après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la 5<sup>e</sup> année.

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

#### Article 6 : Classe de passage

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

- bateau et train :
- ouvrier de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>e</sup> catégorie incluse: 3<sup>e</sup> classe ;
- ouvrier des 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> catégories: 2<sup>e</sup> classe.
- avion: classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux: usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

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

#### Article 7 : Transport de bagages

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

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

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

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

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

#### Article 8 : Majorations diverses

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

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

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

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par

des avenants nationaux ou locaux à la présente Convention.

### **Article 9 : Application des classifications professionnelles**

La hiérarchie professionnelle des «ouvriers» travaillant dans les établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> de la convention générale comprend les catégories et échelons définis ci-après.

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

#### **1<sup>ère</sup> catégorie : MANOEUVRE ORDINAIRE**

Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant aucune formation ni aucune adaptation, tels que nettoyage, charroi, manutention.

#### **2<sup>e</sup> catégorie : MANOEUVRE DE FORCE ET MANOEUVRE SPÉCIALISÉ**

- manœuvre de force exécutant des gros travaux;
- manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers spécialisés des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire tels que :
- approvisionneur ou teneur de pièces ;
- laveur de pièces ;
- laveur de véhicules ;
- manœuvre au déchargement des camions;
- manœuvre d'atelier travaillant en équipe ;
- manutentionnaire de magasins.

#### **OUVRIER SPÉCIALISÉ**

On entend par ouvrier spécialisé un ouvrier exécutant des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C. A. P., mais, seulement une période d'adaptation.

#### **3<sup>e</sup> catégorie : OUVRIER SPÉCIALISÉ 1<sup>er</sup> ECHELON (OS1)**

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté ou le rendement des ouvriers professionnels. Sont à ranger dans cette catégorie notamment :

- aide -magasinier ;
- ouvrier chargé du graissage et des vidanges des véhicules ;
- ouvrier effectuant le travail de pose et dépose d'organes sur châssis ;
- monteur réparateur de pneumatiques.

#### **4<sup>e</sup> catégorie : OUVRIER SPÉCIALISÉ 1<sup>er</sup> échelon (OS2)**

Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées. Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- aide-tôlier ;
- aide-forgeron ;
- aide-soudeur autogène ;
- ouvrier carrossier, effectuant sur toutes ferrures et tôles de carrosserie des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène électrique ;
- ouvrier effectuant le travail de démontage et de remontage d'organes mécaniques ;
- magasinier tenant à jour les entrées et sorties du matériel ;
- soudeur n'ayant pas de C. A. P., susceptible de souder l'acier au chalumeau ou à l'arc électrique en cordons continus à plat, en corniche et en soudures montantes.

#### **5<sup>e</sup> catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL 1<sup>er</sup> ECHELON (OP1)**

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés, possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C. A. P. ou l'essai professionnel d'usage. Sont à ranger dans cette catégorie :

- les travailleurs titulaires d'un C. A. P. et débutant dans le métier. Pour ces derniers, une période d'essai de trois mois (par exception à l'article 2 de la présente annexe) pourra être imposée par l'employeur ;
- les travailleurs justifiant, par essais professionnels de la qualification requise pour cette catégorie et en particulier ;
- ajusteur, ajusteur mécanicien, répondant aux définitions jointes à la classification;
- électricien, capable d'exécuter la pose et la réparation de canalisations ordinaires sur véhicules et d'effectuer les opérations de démontage et remontage simples sur les organes électriques des organes et carrosseries,
- forgeron à main ;
- magasinier d'approvisionnement, ouvrier capable de reconnaître les pièces détachées en magasin, en effectue le classement et la distribution, tient à jour les entrées et sorties, sait reconnaître les pièces détachées d'après leur nomenclature ;
- mécanicien metteur au point ;
- menuisier ;
- monteur-mécanicien, répondant à la définition jointe à la classification,
- peintre professionnel en carrosserie, appelé à effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture complète d'une carrosserie avec des produits gras, synthétiques ou cellulosiques, compose des teintes à l'échantillon, fait des rechamps ;
- soudeur autogène répondant à la définition jointe à la classification ;
- soudeur électrique répondant à la définition jointe à la classification ;
- tôlier carrossier, effectuant sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène ou électrique. Assure notamment la remise en état de tôles sur carrosseries de camion ;
- tourneur.

**NOTA.** - Les définitions et épreuves de classement sont celles retenues dans la convention Collective fédérale des industries de la «Mécanique Générale» du 8 Octobre 1957.

#### **6<sup>e</sup> catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL 2<sup>e</sup> ECHELON (OP2)**

Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie. Sont à ranger dans cette catégorie notamment :

- électricien répondant à la définition jointe à la classification ;
- mécanicien réparateur en organe répondant à la définition jointe à la classification;
- monteur motorisé d'automobile répondant à la définition jointe à la classification ;
- tôlier-carrosserie-formeur, effectuant sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie, les réparations nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène ou électrique pouvant former des tôles suivant modèle pour mise en place d'une carrosserie de car ou de voiture de tourisme ;
- tourneur-outilleur.

#### **7<sup>e</sup> catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL 3<sup>e</sup> ECHELON (OP3)**

- Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle ;
- électricien automobile possédant les aptitudes professionnelles lui permettant de pouvoir réparer tout appareillage électrique ;
- mécanicien motoriste capable de mener à bien la répartition complète de tous véhicules et répondant à la définition jointe à la classification ;
- électricien bobineur.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> **NOTA** - Les définitions et épreuves de classement sont celles retenues dans la convention collective fédérale des industries de la « Mécanique Générale » du 8 Octobre 1957.

**Article 10 : Application des classifications professionnelles**

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

**Article 11 : Dispositions transitoires**

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

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

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

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

**Article premier : Objet de l'Annexe**

La présente Annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la convention fédérale réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée sur le territoire de la Fédération du Mali relève de la branche professionnelle «Transports publics routiers».

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

---

**Remarque** : Les emplois ne figurant pas dans la présente classification seront classés par référence à la classification des ouvriers de la Convention collective fédérale des Industries de la « Mécanique Générale » du 8 Octobre 1957.

**Article 2 : Période d'essai**

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

- a) pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;
- b) pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1<sup>er</sup> alinéa du Code du Travail) :

1° Travailleurs visés au paragraphe 1er de l'article 43 de la Convention générale : six (6) mois ;

2° Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 43 de la Convention générale : deux (2) mois ;

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

**Article 3 : Préavis**

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

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

**Article 4 : Indemnité de déplacement**

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 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 4<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 des 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> catégories :

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

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

#### Article 5 : Indemnisation du travailleur malade

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

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

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes

auxquelles pourra prétendre le travailleur, pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

#### Article 6 : Classe de passage

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

- bateau et train :
  - ✓ employé de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>e</sup> catégorie incluse : 3<sup>e</sup> classe;
  - ✓ employé des 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> catégories: 2<sup>e</sup> classe;
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Au cas où la classe prévue serait inexistante l'employé voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

#### Article 7 : Transport des bagages

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

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

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

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

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

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

### Article 8 : Classifications professionnelles

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

#### 1<sup>ère</sup> catégorie

##### ➤ Manœuvre ordinaire

Travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni formation ni adaptation.

#### 2<sup>e</sup> catégorie

##### ➤ Manœuvre spécialisé

Travailleur auquel sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire :

- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) ;
- Gardien permanent, veilleur de nuit ;
- Garçon de courses.

#### 3<sup>e</sup> catégorie

##### 1. Emplois généraux

Employé possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité acquises par la pratique et un minimum d'instruction :

- Garçon de bureau, sachant lire et écrire, téléphonant, recevant la clientèle, entretenant les bureaux en état de propreté, assurant les liaisons entre les divers bureaux en état de propreté, courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- employé de bureau, chargé de l'exécution de petits travaux de bureau, copies et polycopies, bordereau de transmission etc. ;

- Téléphoniste, (central à 4 lignes au maximum): dans les entreprises où le travail est intermittent, il pourra être demandé au téléphoniste un travail supplémentaire d'un employé de même catégorie ;
- gardien-concierge répondant au téléphone ;
- Employé chargé dans un magasin de stocks de tenir les fiches d'entrée et de sortie.

#### 2. Emplois d'exploitation

- Chef manœuvre chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant des opérations de manutention sous les ordres d'un aide-magasinier, d'un magasinier ou d'un commis d'exploitation.

#### 4<sup>e</sup> catégorie

##### 1. Emplois généraux.

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que : classement de document du service, tenue des registres simples, établissements de bulletins de paye, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements :

- Pointeau premier échelon, employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de travail, en fonction des heures de présence et autres travaux analogues ;
- Dactylographe 1<sup>er</sup> degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de représentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;
- Sténodactylographe débutant, employé ayant moins de six (6) mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiés de 5<sup>e</sup> catégorie, est capable de travaux simples de sténodactylographe ;
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge ;

- Téléphoniste -standardiste (central à plus de 4 lignes) ;
- Employé chargé dans un magasin de stocks du classement des pièces et du contrôle des références et ayant une expérience du métier.

## 2. Emplois d'exploitation

Commis d'exploitation, chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement.

## 3. Emplois de transit-douane

Employé auxiliaire chargé de passer les pièces en douane, de les classer, de les numéroter, de retirer des connaissements, des bons à enlever, des paquets-poste et des colis postaux ;

## 5<sup>e</sup> catégorie

### 1. Emplois généraux

- Employé titulaire d'un Certificat d'Aptitude professionnelle (C.A.P.), débutant ou justifiant, après essai professionnel, d'une qualification équivalant au C.A.P. ;
- Employé possédant une certaine qualification, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure :
- Sténodactylographe 1<sup>er</sup> degré : employé ayant plus de six (6) mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2<sup>e</sup> degré ;
- Dactylographe 2<sup>e</sup> degré, 30 mots-minute, avec orthographe et présentation parfaites,
- Caissier auxiliaire ou aide-caissier sous les ordres d'un caissier à qui il doit verser ses espèces chaque jour,
- Employé auxiliaire de comptabilité chargé de la confection des documents de base, ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, établissant les bulletins et la feuille de paye ;

- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté gouvernemental n° 5347 du 7 juillet 1955. Sont assimilés à cette catégorie les anciens militaires ayant passé l'examen dit «caducée» ou possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier ;
- Magasinier, employé chargé de tenir un magasin, assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage et accessoires, veille à la conservation des marchandises qui lui sont confiées, doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et de sortie.

## 2. Emplois d'exploitation

- Commis d'exploitation, employé chargé du contrôle ou de l'exécution des chargements ou déchargements de l'établissement des lettres de voiture et de la tarification d'après un barème déterminé ;
- Chef de petite escale, employé chargé isolément de la délivrance des billets ou bulletins d'expédition, de la perception de leur prix d'après un barème déterminé et de procéder au chargement ou déchargement des colis ;
- Préposé carburants-ingrédients, employé chargé de la distribution des carburants et ingrédients, de l'observation des mesures de sécurité, de la tenue des documents de contrôle et responsable de stocks.

## 3. Emploi de transit-douane.

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

## 4. Emploi de transit

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

**6<sup>e</sup> catégorie****1. Emplois généraux**

- Employé qualifié de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargé, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales, ou, d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus ;
- Employé chargé de réceptionner ou de livrer en entrepôt fictif, réel ou particulier ;
- Employé qualifié de comptabilité ou aide-comptable, ayant une connaissance suffisante en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes, de tenir correctement les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports au grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers, les décomptes d'intérêt et de pointer les comptes-courants reçus ;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et de paiements et capable d'effectuer le contrôle des pièces justificatives ;
- Comptable de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches stocks en quantité et en valeur) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités minima et maxima ;
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots-minute et de traduire ses notes à 30 mots-minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officiers ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux ;
- Sténodactylographe 2<sup>e</sup> degré diplômé et capable de prendre 90 mots-minute en sténo et de traduire ses notes à 30 mots-minute avec orthographe et présentation parfaites ;

- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur le stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- Pointeau 2<sup>e</sup> échelon, outre les tâches du pointeau 1<sup>er</sup> échelon, calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

**2. Emplois d'exploitation**

- Commis qualifié d'exploitation, employé assurant les travaux de la 5<sup>e</sup> catégorie en ayant des connaissances professionnelles plus affirmées ;
- Chef de moyenne escale, employé qualifié, accomplissant isolément toutes formalités nécessaires pour transporter les voyageurs et marchandises d'un point à un autre, ayant connaissance des tarifs, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenir en contact avec la clientèle fixée et assurer le contrôle des véhicules au passage.

**3. Emplois de transit-douane.**

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

**4. Emplois de transit**

- Employé qualifié supervisant le travail de ceux des 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégories, pouvant constituer, en plus, les dossiers litiges et avaries, avec rédaction de correspondances simples, telles que lettres de réserves.

**7<sup>e</sup> catégorie****1. Employés très qualifiés**

- Sténodactylographe secrétaire : possède les qualités demandées à la sténodactylographe de la 6<sup>e</sup> catégorie, assure en outre des tâches élémentaires de secrétariat ;

- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse en tenant les écritures correspondantes ;
- Comptable pouvant reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières et justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge ;
- infirmier titulaire du diplôme d'Etat.

## 2. Emplois d'exploitation.

- Commis supérieur d'exploitation, agent parfaitement qualifié, susceptible de travailler seul, contrôlant l'exécution des travaux d'exploitation, dont il est responsable, exécutant lui-même dans certains cas une partie du travail, donnant dans le cadre de son travail les instructions nécessaires au personnel roulant et susceptibles de prendre des initiatives dans le cadre de ses attributions ;
- Préposé carburants et ingrédients : employé chargé de la distribution des carburants et ingrédients, employé de l'observation des mesures de sécurité, de la tenue des documents de contrôle, responsable des stocks et en assurant la gestion, chargé par ailleurs de contrôler les documents de bord et les pneumatiques.

## 3. Emplois de transit-douane

- Déclarant en douane adjoint, ayant des connaissances suffisantes de la tarification douanière et établissant des déclarations pour toutes opérations ou marchandises.

## 4. Emplois de transit

- Employé supérieur suivant l'exécution d'un dossier de transit normal, soit import, soit export, et prenant certaines initiatives dans le cadre de ses attributions, sous la direction de son chef hiérarchique.

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

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés

par chaque établissement dans les catégories définies à la présente Annexe, compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories, qui sera établie par un avenant interterritorial à la présente Convention.

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

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

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

#### Article premier : Objet de l'Annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de la maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective fédérale réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur le territoire de la Fédération du Mali, relève de la branche professionnelle «Transports Publics Routiers».

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

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

### Article 3 : Période d'essai

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

- a) pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois ;
- b) pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1<sup>er</sup>) du Code du Travail : six (6) mois.

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

### Article 4 : Clause de non-concurrence

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

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

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

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

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

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

### Article 5 : Préavis

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

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

### Article 6 : Classification professionnelle

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

#### ❖ M1

Rédacteur ou secrétaire de direction, collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur ou cadre supérieur, prépare et réunit tous les éléments de son travail :

- comptable : chargé de reproduire en comptabilité des opérations commerciales, industrielles ou financières, et de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge et appelé à seconder efficacement un comptable de catégorie supérieure ;
- chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- chef d'équipe 1<sup>er</sup> échelon : agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ;

- chef d'escale importante : employé qualifié accomplissant isolément toutes formalités nécessaires pour transporter les voyageurs et marchandises d'un point à un autre, ayant connaissance des tarifs, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenir en contact avec la clientèle et gère les véhicules mis à sa disposition pour le trafic de l'escale.

#### ❖ M2

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

- agent très qualifié capable de coordonner le travail d'un ou de plusieurs employés chargés du trafic et de l'exploitation et d'assurer la discipline et l'efficacité de leur travail ;
- agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins de stocks ou d'approvisionnement comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, à la responsabilité de ses inventaires et de la tenue complète de la comptabilité matière de ces magasins ;
- chef d'équipe 2<sup>e</sup> échelon : agent de maîtrise ayant une formation d'ouvrier de 7<sup>e</sup> catégorie (OP3) exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels comportant, entre autres, plusieurs OP3. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

#### ❖ M3

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

A au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres.

Sont assimilés à cet agent de maîtrise :

- agent d'exploitation assurant le service courant du trafic suivant les directives données, fait établir les documents nécessaires et établit les documents de contrôle ; règle les petits litiges avec la clientèle et reçoit, le cas échéant, les réclamations ;
- chef de magasin ayant des responsabilités plus étendues que l'agent prévu en M2, traite les litiges et dicte son courrier ;
- comptable ayant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, chargé de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir les états annexes du bilan, et, éventuellement de collaborer à la confection de bilan ;
- comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ;
- collaborateur administratif, exceptionnellement qualifié, responsable du travail de plusieurs employés de la même spécialité ;
- contremaître : agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers professionnels ou spécialisés de professions différentes. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

#### ❖ M4

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

- chef de centre 1<sup>er</sup> échelon : agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'un centre d'exploitation conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit d'un centre d'exploitation régional. N'est appelé à prendre que des initiatives limitées.

- chef d'atelier 1<sup>er</sup> échelon : agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il a des chefs d'équipes ou des contremaîtres de professions différentes sous ses ordres, dont il coordonne les travaux. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

#### ❖ M5

Collaborateur répondant à la définition du M4 mais ayant des responsabilités plus étendues découlant de l'importance de l'entreprise :

- chef comptable : assure seul ou fait assurer par le personnel placé sous ses ordres, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous les documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui permettent d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats, doit connaître la réglementation des charges concernant les comptes d'escabe ;
- chef de centre 2<sup>e</sup> échelon : collaborateur chargé d'assurer le fonctionnement d'un centre d'exploitation régional selon les directives de l'employeur ou d'un cadre de l'entreprise, et ayant sous ses ordres plusieurs agents de maîtrise des échelons inférieurs ;
- chef d'atelier 2<sup>e</sup> échelon : agent d'encadrement répondant à la définition générale du chef d'atelier 1<sup>er</sup> échelon, mais ayant des responsabilités plus étendues découlant notamment de l'importance de l'entreprise.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> N. B. - Les emplois de chefs d'équipes ci-dessus définis se situent au même niveau que les emplois correspondants figurant dans la classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés de la Convention collective fédérale des industries de la « Mécanique Générale » du 8 octobre 1957.

#### Article 7 : Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

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

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

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

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

a) pendant la 1<sup>ère</sup> année de présence :

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

b) de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de présence :

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

c) après cinq (5) ans de présence :

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la 5<sup>e</sup> année.

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

#### Article 9 : Classe de passage

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

- bateau et train :
  - ✓ de M1 à M4 inclus: 2<sup>e</sup> classe;
  - ✓ M5 : 1<sup>ère</sup> classe ;
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Au cas où la classe prévue serait inexistante, l'agent de maîtrise et sa famille voyageront dans la classe immédiatement supérieure.

#### Article 10 : Transport des bagages

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

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

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

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à

la charge de l'employeur, quelle que soit, l'importance de sa famille.

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

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

#### Article 11 : Délégués du personnel

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

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

#### Article 12 : Application des classifications

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

#### Article 13 : Dispositions transitoires

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

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

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

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

Fait à Dakar, le 17 décembre 1959

**Pour le syndicat des Entrepreneurs de transport et transitaires de Dakar affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries,**

JACQUES GAGNER

**Pour le syndicat soudanais des Transporteurs,**

MARCEL COSSEVIN

**Pour le syndicat des Transporteurs africains de Dakar,**

EL HADJI MOCTAR GUEYE

EL HADJI DEMBA DIALLO

**Pour le syndicat des Exploitants de taxis et transports en commun de Dakar,**

BAILLIER

**Pour le syndicat des Entreprises et Industries du Soudan,**

G. ANTOINE

**Pour le syndicat de la branche professionnelle «Transports routiers» affiliés à l'U. G. T. A. N.,**

KELLY ABDOULAYE

SALL MAMADOU

KOITA MAMADOU

BA ABDOURAHMANE

**Pour le syndicat des moyens de transports affilié à l'U. G. T. A. N.,**

M'BAYE MAGATTE

**Pour le syndicat territorial des chauffeurs de transports en commun et poids lourds, affilié à la C. A. S. I.-FO.,**

Mr SOW ALASSANE

FALL CHEIKH

**Pour les syndicats de la branche professionnelle «transports routiers» affiliés à la C. A. T. C.,**

MARTIN

JEAN DIALLO

**Pour le ministre fédéral de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale,**

**Le Directeur fédéral du Travail et de la Sécurité sociale.**

R. FÈBREAU