

OFFICE NATIONAL DE LA MAIN-D'OEUVRE  
Centre de Documentation Sociale -

---

B.P. 211

BAMAKO ( R. Mali)

DDC (19).81

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE  
DES ENTREPRISES DU BATIMENT ET  
DES TRAVAUX PUBLICS

---

Ce recueil comprend :

- l'arrêté portant extension de la dite Convention
- la Convention de base du 16 Juillet 1956
- les annexes I, II, III, IV et V
- les avenants spéciaux du territoire du Soudan
- les barèmes de taux de salaires en vigueur au Soudan.
- un extrait de l'arrêté ministériel du 13.6.1955 précisant les modalités de détermination des taux de l'indemnité de l'article 94 alinéa 1er du Code du Travail.
- un tableau relatif au champ d'application de la dite Convention.
- la référence à la réglementation relative au travail dans le bâtiment et les travaux publics.

OFFICE NATIONAL DE LA MAIN-D'OEUVRE  
Centre de Documentation Sociale -

---

B.P. 211  
BAMAKO ( R. Mali)

DDC (19).81

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE  
DES ENTREPRISES DU BATIMENT ET  
DES TRAVAUX PUBLICS

---

Ce recueil comprend :

- l'arrêté portant extension de la dite Convention
- la Convention de base du 16 Juillet 1956
- les annexes I, II, III, IV et V
- les avenants spéciaux du territoire du Soudan
- les barèmes de taux de salaires en vigueur au Soudan.
- un extrait de l'arrêté ministériel du 13.6.1955 précisant les modalités de détermination des taux de l'indemnité de l'article 94 alinéa 1er du Code du Travail.
- un tableau relatif au champ d'application de la dite Convention.
- la référence à la réglementation relative au travail dans le bâtiment et les travaux publics.

"C.C.F. DES ENTREPRISES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS"

Texte de base

- C.C.F. signée le 6 Juillet 1956 à Dakar
- déposée au Tribunal du Travail de Dakar le 16-7-1956
- étendue le 18-12-1956 par A.G. n°10893 IGTL-AOF du 18-12-1956.
- modifiée, complétée par les avenants du 27-3-1958
- publiée au J.O.-A.O.F. du 15-9-1956 page 1771 et J.O. Soudan du 1-2-1957 page 71.

Avenants territoriaux

- 9 - 10 - 1956 - Décision n° 1 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "ouvriers" (D.A. 8-10-1956).
- 20-11 - 1956 - Décision n°2 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "agents de maitrise". (D.A. I/II/1956).
- 20 - 11 - 1956 - Décision n°3 de la C.M.P. portant accord sur les taux de retenue pour logement et avantages en nature. (D.A. : date de mise en vigueur des taux de salaires).
- 5 - 2 - 1957 - Décision n°4 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "employés". (D.A. 8/10/1956 ; 15/12/1956 et 1/9/1956).
- 5 - 2 - 1957 - Décision n° 5 de la C.M.P. portant accord sur les taux forfaitaires d'une indemnité compensatrice de logement".
- 6 - 2 - 1957 - Décision n°6 de la C.M.P. afférente aux modalités d'application de l'art. 46 de la CCF (congé annuel)
- 20 - 3 - 1957 - Décision n°7 de la C.M.P. portant accord sur les rajustements des salaires "ouvriers" (D.A. 18-3-1957).
- 20 - 3 - 1957 - Décision n°8 de la C.M.P. portant institution d'une prime d'outillage (D.A. 18/3/1957).
- 4 - 9 - 1957 - Décision n°9 de la C.M.P. portant accord sur le rajustement des salaires "ouvriers". (D.A. I/9/1957).
- 4 - 9 - 1957 - Décision n°10 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des "agents de maitrise". (D.A. I/9/1957).
- 12 - 9 - 1957 - Décision n°11 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "employés" (D.A. I/9/1957).
- 6 - 5 - 1958 - Décision n°12 de la C.M.P. rajustant les salaires des "ouvriers et employés (D.A. 5/9/1958).
  - déposée au T.T. de Bamako sous le n°2 du 17/5/58
- 9 - 5 - 1958 - Décision n°13 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des "agents de maitrise" (D.A. I/5/1958).
  - déposée sous le n°9 du 17 Mai 1958.
- 27 - 5 - 1958 - Décision unilatérale du SETS fixant les salaires des ingénieurs, cadres et assimilés. (D.A. I/5/1958).
- 9 - 7 - 1959 - Décision n°14 de la C.M.P. portant accord sur le relèvement des salaires des "ouvriers et employés (D.A. : I/7/1959).

9-7-1959 - Décision n°15 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des "agents de maîtrise, techniciens et assimilés". (D.A. I/7/1959).

9-7-1959 - Décision n°16 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des Ingénieurs cadres et assimilés (D.A. I/7/1959).

---

N.B. - D.A. : Date d'Application

C.M.P. ; Commission Mixte Paritaire



C.C.F. DES ENTREPRISES DE BATIMENT ET DE TRAVAUX PUBLICS

TABLE DES MATIERES

ACCIDENTS DU TRAVAIL. . . . .	Page	14
ADHESIONS ULTERIEURES . . . . .	Page	9
AVANTAGES ACQUIS . . . . .	Page	8
CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION. . . . .	Page	7 et 75
CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS . . . . .	Page	17
- OUVRIERS. . . . .	Page	35
- EMPLOYES. . . . .	Page	57
- AGENTS DE MAITRISE. . . . .	Page	65
- INGENIEURS ET ASSIMILES . . . . .	Page	69
COMMISSION DE CLASSEMENT. . . . .	Page	17
COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION. . . . .	Page	27
CONDITIONS D'ENGAGEMENT . . . . .	Page	11
CONGES EXCEPTIONNELS. . . . .	Page	23
CONGES PAYES. . . . .	Page	22 et 92
DECES DU TRAVAILLEUR. . . . .	Page	16
DELEGUES DU PERSONNEL . . . . .	Page	26
DISCIPLINE. . . . .	Page	12
DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINIONS. . . . .	Page	9
DUREE - DENONCIATION DE LA CONVENTION . . . . .	Page	8
DUREE DU TRAVAIL . . . . .	Page	20
EMBAUCHAGE. . . . .	Page	11
EXTENSION DE LA CCF (arrêté portant). . . . .	Page	6
HEURES SUPPLEMENTAIRES. . . . .	Page	18 ET 19
HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR. . . . .	Page	25
INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE. . . . .	Page	15
INDEMNITE DE DEPAYSEMENT. . . . .	Page	15
INDEMNITE DE DEPLACEMENT. . . . .	Page	23 et annexes
INDEMNITE DE LICENCIEMENT . . . . .	Page	15
INDEMNITE DE PANIER. . . . .	Page	32
INTERRUPTION COLLECTIVES DU TRAVAIL. . . . .	Page	20
JOURS FERIES. . . . .	Page	21
LOGEMENT. . . . .	Page	24
-"- - taux de l'indemnité compensatrice . . . . .	Page	91
-"- - taux de retenue pour logement . . . . .	Page	21

.../...

MALADIE DU TRAVAILLEUR. . . . .	Page	13
MODIFICATION AUX CLAUSES DU CONTRAT . . . . .	Page	11
MUTATION - CHANGEMENT DE CATEGORIE. . . . .	Page	11
NON CONCURRENCE (clause de). . . . .	Page	12
OBJET DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CCF. . . . .	Page	7
ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE . . . . .	Page	25
PANNEAUX D'AFFICHAGE. . . . .	Page	10
PERIODE D'ESSAI. . . . .	Page	11
PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES. . . . .	Page	23
PREAVIS. . . . .	Page	14
PRIME D'ANCIENNETE. . . . .	Page	19
PRIME D'OUTILLAGE (décision de la C.M.P.) . . . . .	Page	932
PROMOTION . . . . .	Page	11
RETRAITE. . . . .	Page	16 et 78
RUPTURE DU CONTRAT. . . . .	Page	14
SALAIRES (détermination du salaire). . . . .	Page	16
- " - (taux de salaires). . . . .	Page	95 et 80
- " - (abattement des taux) . . . . .	Page	18
TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS. . . . .	Page	22
VOYAGES ET TRANSPORTS. . . . .	Page	22 - annexes

**ARRÊTÉ PORTANT EXTENSION**

10893 I.G.T.L.S.-A.O.F. - ARRÊTÉ portant extension de la Convention Collective Fédérale des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA RÉPUBLIQUE EN AFRIQUE OCCIDENTALE FRANÇAISE, OFFICIER DE LA LÉGIION D'HONNEUR,

VU le décret du 18 octobre 1904, réorganisant le Gouvernement Général de l'Afrique Occidentale Française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre 1920 et 30 Mars 1925 ;

VU la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer, spécialement en ses articles 73, 74, 76 et 77 ;

VU l'arrêté général n° 2289 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 16 mars 1956 fixant la composition d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective fédérale "Bâtiment et Travaux Publics" ;

VU la convention collective fédérale des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, conclue par ladite commission mixte du 6 juillet 1956, déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, le 16 juillet 1956, sous le n° 17 ;

VU l'avis relatif à l'extension de ladite Convention Collective Fédérale des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, publié au Journal Officiel de l'Afrique Occidentale Française, n° du 15 septembre 1956, page 1771 ;

VU les observations formulées à la suite de cet avis ;

VU l'avis favorable à l'extension de ladite commission, donné par la Commission Consultative Fédérale du Travail, lors de sa séance du 15 novembre 1956 ;

**A R R Ê T É**

**ARTICLE 1er.** - La convention collective fédérale du Bâtiment et des Travaux Publics, conclue le 6 Juillet 1956 et déposée au Tribunal du Travail de Dakar, le 16 Juillet 1956, sous le numéro 17, est rendue obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs du Groupe de territoires de l'Afrique Occidentale Française, compris dans le champ professionnel de ladite convention, tel qu'il est déterminé en son article premier.

Les dispositions de la convention collective ainsi rendues obligatoires sont celles publiées en annexe au présent arrêté (partie non officielle du même numéro du Journal Officiel de l'Afrique Occidentale Française).

**ARTICLE 2.** - Le présent arrêté est applicable pour la durée et aux conditions prévues par la Convention.

**ARTICLE 3.** - Les Gouverneurs, Chefs de Territoire, et l'Inspecteur Général du Travail et des Lois Sociales de l'Afrique Occidentale Française sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté.

Dakar, le 18 décembre 1956

Pour le Haut-Commissaire et par délégation :

THE UNITED STATES OF AMERICA  
DO hereby certify that

the within and foregoing is a true and correct copy of the original as the same appears on the records of the Department of the Interior, Bureau of Land Management, at Washington, D. C.

Witness my hand and the seal of the Department of the Interior, at Washington, D. C., this \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Special Agent in Charge, Bureau of Land Management, Department of the Interior.

\_\_\_\_\_  
Assistant Secretary, Bureau of Land Management, Department of the Interior.

\_\_\_\_\_  
Chief of Survey, Bureau of Land Management, Department of the Interior.

\_\_\_\_\_  
Surveyor General, Bureau of Land Management, Department of the Interior.

\_\_\_\_\_  
Assistant Surveyor General, Bureau of Land Management, Department of the Interior.

\_\_\_\_\_  
Assistant Surveyor General, Bureau of Land Management, Department of the Interior.



(1) - Sont notamment abrogées, ainsi que leurs avenants et modificatifs les conventions collectives ci-après énumérées :

- Convention collective du 29 décembre 1945, fixant les règles générales d'emploi des travailleurs étrangers des entreprises adhérentes au syndicat national A.I.M.G.E.V.
- Les conventions collectives n° 10 du 6 mars 1948, 13 septembre 1947 et 10 novembre 1947, C.O.P. 1948 et 1949 de la Fédération nationale des industries chimiques.



**"C.C.F. DES ENTREPRISES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS"**

Texte de base

- C.C.F. signée le 6 Juillet 1956 à Dakar
- déposée au Tribunal du Travail de Dakar le 16-7-1956
- étendue le 18-12-1956 par A.G. n°10893 IGTL-AOF du 18-12-1956.
- modifiée, complétée par les avenants du 27-3-1958
- publiée au J.O.-A.O.F. du 15-9-1956 page 1771 et J.O. Soudan du 1-2-1957 page 71.

Avenants territoriaux

- 9 - 10 - 1956 - Décision n° 1 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "ouvriers" (D.A. 8-10-1956).
- 20-11 - 1956 - Décision n°2 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "agents de maitrise". (D.A. I/II/1956).
- 20 - 11 - 1956 - Décision n°3 de la C.M.P. portant accord sur les taux de retenue pour logement et avantages en nature. (D.A. : date de mise en vigueur des taux de salaires).
- 5 - 2 - 1957 - Décision n°4 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "employés". (D.A. 8/10/1956 ; 15/12/1956 et 1/9/1956).
- 5 - 2 - 1957 - Décision n° 5 de la C.M.P. portant accord sur les taux forfaitaires d'une indemnité compensatrice de logement".
- 6 - 2 - 1957 - Décision n°6 de la C.M.P. afférente aux modalités d'application de l'art. 46 de la CCF (congé annuel)
- 20 - 3 - 1957 - Décision n°7 de la C.M.P. portant accord sur les rajustements des salaires "ouvriers" (D.A. 18-3-1957).
- 20 - 3 - 1957 - Décision n°8 de la C.M.P. portant institution d'une prime d'outillage (D.A. 18/3/1957).
- 4 - 9 - 1957 - Décision n°9 de la C.M.P. portant accord sur le rajustement des salaires "ouvriers". (D.A. I/9/1957).
- 4 - 9 - 1957 - Décision n°10 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des "agents de maitrise". (D.A. I/9/1957).
- 12 - 9 - 1957 - Décision n°11 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des "employés" (D.A. I/9/1957).
- 6 - 5 - 1958 - Décision n°12 de la C.M.P. rajustant les salaires des "ouvriers et employés (D.A. 5/9/1958).  
- déposée au T.T. de Bamako sous le n°2 du 17/5/58
- 9 - 5 - 1958 - Décision n°13 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des "agents de maitrise" (D.A. I/5/1958).  
- déposée sous le n°9 du 17 Mai 1958.
- 27 - 5 - 1958 - Décision unilatérale du SEIS fixant les salaires des ingénieurs, cadres et assimilés. (D.A. I/5/1958).
- 9 - 7 - 1959 - Décision n°14 de la C.M.P. portant accord sur le relèvement des salaires des "ouvriers et employés (D.A. : I/7/1959).

9-7-1959 - Décision n°15 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des "agents de maîtrise, techniciens et assimilés". (D.A. I/7/1959).

9-7-1959 - Décision n°16 de la C.M.P. portant accord sur les salaires des Ingénieurs cadres et assimilés (D.A. I/7/1959).

---

N.B. - D.A. : Date d'Application

C.M.P. ; Commission Mixte Paritaire



C.C.F. DES ENTREPRISES DE BATIMENT ET DE TRAVAUX PUBLICS

TABLE DES MATIERES

ACCIDENTS DU TRAVAIL. . . . .	Page	14
ADHESIONS ULTERIEURES . . . . .	Page	9
AVANTAGES ACQUIS . . . . .	Page	8
CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION. . . . .	Page	7 et 75
CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS . . . . .	Page	17
- OUVRIERS. . . . .	Page	35
- EMPLOYES. . . . .	Page	57
- AGENTS DE MAITRISE. . . . .	Page	65
- INGENIEURS ET ASSIMILES . . . . .	Page	69
COMMISSION DE CLASSEMENT. . . . .	Page	17
COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION. . . . .	Page	27
CONDITIONS D'ENGAGEMENT . . . . .	Page	11
CONGES EXCEPTIONNELS. . . . .	Page	23
CONGES PAYES. . . . .	Page	22 et 92
DECES DU TRAVAILLEUR. . . . .	Page	16
DELEGUES DU PERSONNEL . . . . .	Page	26
DISCIPLINE. . . . .	Page	12
DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINIONS. . . . .	Page	9
DUREE - DENONCIATION DE LA CONVENTION . . . . .	Page	8
DUREE DU TRAVAIL . . . . .	Page	20
EMBAUCHAGE. . . . .	Page	11
EXTENSION DE LA CCF (arrêté portant). . . . .	Page	6
HEURES SUPPLEMENTAIRES. . . . .	Page	18 ET 19
HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR. . . . .	Page	25
INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE. . . . .	Page	15
INDEMNITE DE DEPAYSEMENT. . . . .	Page	15
INDEMNITE DE DEPLACEMENT. . . . .	Page	23 et annexes
INDEMNITE DE LICENCIEMENT . . . . .	Page	15
INDEMNITE DE PANIER. . . . .	Page	32
INTERRUPTION COLLECTIVES DU TRAVAIL. . . . .	Page	20
JOURS FERIES. . . . .	Page	21
LOGEMENT. . . . .	Page	24
-"- - taux de l'indemnité compensatrice . . . . .	Page	91
-"- - taux de retenue pour logement . . . . .	Page	21

.../...

MALADIE DU TRAVAILLEUR. . . . .	Page	13
MODIFICATION AUX CLAUSES DU CONTRAT . . . . .	Page	11
MUTATION - CHANGEMENT DE CATEGORIE. . . . .	Page	11
NON CONCURRENCE (clause de). . . . .	Page	12
OBJET DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CCF. . . . .	Page	7
ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE . . . . .	Page	25
PANNEAUX D'AFFICHAGE. . . . .	Page	10
PERIODE D'ESSAI. . . . .	Page	11
PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES. . . . .	Page	23
PREAVIS. . . . .	Page	14
PRIME D'ANCIENNETE. . . . .	Page	19
PRIME D'OUTILLAGE (décision de la C.M.P.) . . . . .	Page	932
PROMOTION . . . . .	Page	11
RETRAITE. . . . .	Page	16 et 78
RUPTURE DU CONTRAT. . . . .	Page	14
SALAIRES (détermination du salaire). . . . .	Page	16
- " - (taux de salaires). . . . .	Page	95 et 80
- " - (abattement des taux) . . . . .	Page	18
TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS. . . . .	Page	22
VOYAGES ET TRANSPORTS: . . . . .	Page	22 - annexes

## ARRÊTÉ PORTANT EXTENSION

10893 I.G.T.L.S.-A.O.F. - ARRÊTÉ portant extension de la Convention Collective Fédérale des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

LE HAUT COMMISSAIRE DE LA RÉPUBLIQUE EN AFRIQUE OCCIDENTALE FRANÇAISE, OFFICIER DE LA LÉGIION D'HONNEUR,

VU le décret du 18 octobre 1904, réorganisant le Gouvernement Général de l'Afrique Occidentale Française, modifié et complété par les décrets des 4 décembre 1920 et 30 Mars 1925 ;

VU la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer, spécialement en ses articles 73, 74, 76 et 77 ;

VU l'arrêté général n° 2289 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 16 mars 1956 fixant la composition d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective fédérale "Bâtiment et Travaux Publics" ;

VU la convention collective fédérale des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, conclue par ladite commission mixte du 6 juillet 1956, déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, le 16 juillet 1956, sous le n° 77 ;

VU l'avis relatif à l'extension de ladite Convention Collective Fédérale des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, publié au Journal Officiel de l'Afrique Occidentale Française, n° du 15 septembre 1956, page 1771 ;

VU les observations formulées à la suite de cet avis ;

VU l'avis favorable à l'extension de ladite commission, donné par la Commission Consultative Fédérale du Travail, lors de sa séance du 15 novembre 1956 ;

## A R R Ê T É

**ARTICLE 1er.** - La convention collective fédérale du Bâtiment et des Travaux Publics, conclue le 6 Juillet 1956 et déposée au Tribunal du Travail de Dakar, le 16 Juillet 1956, sous le numéro 77, est rendue obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs du Groupe de territoires de l'Afrique Occidentale Française, compris dans le champ professionnel de ladite convention, tel qu'il est déterminé en son article premier.

Les dispositions de la convention collective ainsi rendues obligatoires sont celles publiées en annexe au présent arrêté (partie non officielle du même numéro du Journal Officiel de l'Afrique Occidentale Française).

**ARTICLE 2.** - Le présent arrêté est applicable pour la durée et aux conditions prévues par la Convention.

**ARTICLE 3.** - Les Gouverneurs, Chefs de Territoire, et l'Inspecteur Général du Travail et des Lois Sociales de l'Afrique Occidentale Française sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté.

Dakar, le 12 décembre 1956

Pour le Haut-Commissaire et par délégation :

THE UNITED STATES OF AMERICA  
DO hereby certify that the following is a true and correct copy of the original as the same appears on the records of the Department of the Interior.

IN WITNESS WHEREOF, the Secretary of the Interior has hereunto set his hand and the seal of the Department of the Interior at Washington, D. C., this 1st day of January, 1901.

JOHN D. COCHRAN, Secretary of the Interior.

Approved: \_\_\_\_\_  
Special Agent in Charge, \_\_\_\_\_  
Department of the Interior, \_\_\_\_\_

THE UNITED STATES OF AMERICA  
DO hereby certify that the following is a true and correct copy of the original as the same appears on the records of the Department of the Interior.

**THE UNITED STATES OF AMERICA**

**DEPARTMENT OF THE INTERIOR**

Office of Mining Administration, Washington, D. C.

That the following is a true and correct copy of the original as the same appears on the records of the Department of the Interior.

Approved: \_\_\_\_\_

Special Agent in Charge, \_\_\_\_\_  
Department of the Interior, \_\_\_\_\_

THE UNITED STATES OF AMERICA

DO hereby certify that the following is a true and correct copy of the original as the same appears on the records of the Department of the Interior.

Approved: \_\_\_\_\_

Special Agent in Charge, \_\_\_\_\_  
Department of the Interior, \_\_\_\_\_



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

Au sens de la présente convention le terme "travailleur" est celui défini par l'article 1er, alinéa 2, de la loi n°52-1322, du 15 décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les territoires d'Outre-mer.

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

#### Prise d'effet de la convention

**ARTICLE 2.** - La présente convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du tribunal de Dakar par la partie la plus diligente.

#### Abrogation des conventions collectives antérieures

**ARTICLE 3.** - La présente convention annule et remplace toutes les conventions existantes (1) 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 sa signature, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

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

#### Avantages acquis

**ARTICLE 4.** - La présente convention ne peut, sauf stipulation particulière relative au non-cumul, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de sa prise d'effet par les travailleurs en service à cette date.

#### Durée - Dénonciation de la convention

**ARTICLE 5.** - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente (2).

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation...

(1) - Sont notamment abrogées, ainsi que leurs Avenants et modificatifs les conventions collectives ci-après énumérées :  
 - Convention collective du 26 décembre 1945, fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'Union syndicale ;  
 - Les conventions collectives des 10 décembre 1946, 19 septembre 1947, 10 décembre 1947, 21 février 1948, 28 mars 1948 et 10 décembre 1948.





... Cette intervention ne fait pas obstacle ni empêche les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

#### Absences pour activités syndicales

**ARTICLE 8.** - I. - Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une demande écrite et nominative de l'organisation syndicale intéressée.

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

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

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

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

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

#### Panneaux d'affichage pour communication syndicales.

**ARTICLE 9.** - Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel.

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

### TITRE III

## CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE Ier.

#### Formation et exécution du contrat

**ARTICLE 10.** - L'engagement individuel des travailleurs a lieu verbalement ou par écrit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sous réserve des dispositions légales, stipulées par écrit, le contrat est conclu entre les parties.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

### Promotion

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

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.

### Engagement d'emploi

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à moins qu'il ne soit conclu pour une durée indéterminée, auquel cas il est conclu pour une durée indéterminée.



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

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

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

ARTICLE 17.— Le fait pour le travailleur d'assurer, provisoirement ou par intérim, un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder quatre mois, sauf dans les cas de maladie, d'accident pour la durée d'un congé.

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

— soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé,

— soit lui rendre son précédent emploi.

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

ARTICLE 18.— Les femmes en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état conservent le bénéfice de leur salaire pendant toute la période de leur mutation.

#### Discipline

ARTICLE 19.— Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- 1<sup>o</sup>— La réprimande ;
- 2<sup>o</sup>— La mise à pied de 1 à 8 jour
- 3<sup>o</sup>— Le licenciement.

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

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

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

#### Clause de non-concurrence

ARTICLE 20.— Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de son employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services dus.

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

.../...

## CHAPITRE II

### Suspension du contrat de travail

#### MALADIE

##### Effet sur le contrat

ARTICLE 21.— Les absences, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur malade.

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

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

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

##### Indemnisation du travailleur malade.

ARTICLE 22.— L'employeur doit verser au travailleur malade une indemnité déterminée comme il suit :

1° — Travailleur ayant au maximum dix huit mois de service dans l'entreprise :

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

2° — Travailleur ayant plus de dix huit mois, jusqu'à cinq ans de service dans l'entreprise :

— Indemnité égale : la moitié du montant de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire ;

3° — Travailleur ayant plus de cinq ans de service dans l'entreprise :

— indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis.

— indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période de quatre mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire.

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

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

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

.../...

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

#### Accident du Travail

ARTICLE 23. - Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

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

Durant la période, prévue à l'article 22 de la présente convention, pour l'indemnisation à plein salaire du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer le même montant d'indemnité qu'au travailleur malade, compte tenu de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

#### CHAPITRE III

##### Rupture du contrat de travail

##### Modalités

ARTICLE 24. - La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

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

##### Durée et déroulement du préavis

ARTICLE 25. - La durée minimum du préavis est fixée dans les conventions annexes.

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

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

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sauf appréciation de la juridiction compétente.

##### Indemnité compensatrice de préavis

ARTICLE 26. - Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis non effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié, qui trouve un emploi durant la période de préavis, peut quitter immédiatement son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir.

.../...

## Rupture du contrat du travailleur malade

ARTICLE 27.— Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six mois de suspension prévu à l'article 21 de la présente convention, signifier à l'intéressé, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

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

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

## Indemnité de licenciement

ARTICLE 28.— En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que prévue à l'article 122 du Code du Travail et aux arrêtés d'application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

Le pourcentage en question est fixé à :

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

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

En raison du caractère intermittent de leur emploi, les travailleurs des chantiers sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise.

D'accord parties, ces travailleurs peuvent y renoncer et conserver leur ancienneté, qui leur sera rappelée lors d'embauchages ultérieurs.

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

## Avenant du 27-3-1958

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

"Toutefois, 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 : .../...

		Ancienneté dans l'établissement			
		plus de 15 ans	plus de 20 ans	plus de 25 ans	plus de 30 ans
Age de la retraite	de 15 à 20 ans	de 20 à 25 ans	de 25 à 30 ans	de 30 à 35 ans	de 35 ans et plus
50 ans	65%	70%	75%	80%	85%
51 ans	57,5	62,5	67,5	72,5	77,5
52 ans	50	55	60	65	70
53 ans	42,5	47,5	52,5	57,5	62,5
54 ans	37,5	42,5	47,5	52,5	57,5
55 ans	30	35	40	45	50

#### Décès du travailleur

**ARTICLE 29.**— En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

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

Seuls peuvent prétendre à cette dernière indemnité les héritiers du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

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

#### CHAPITRE IV

##### Apprentissage

**ARTICLE 30.**— L'apprentissage fera ultérieurement l'objet d'un additif à la présente convention.

#### TITRE IV

##### SALAIRE

##### Dispositions Générales

**ARTICLE 31.**— Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise.

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée, à la semaine ou au moins et payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

a) Le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi ;

b) Il ne peut lui être imposé une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou de son chantier ;

c) Ces mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement ;

.../...

d) L'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, etc.) prévus par le présent article ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

#### Catégories professionnelles

ARTICLE 32. Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications figurant dans les conventions annexes.

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

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

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

#### Commission de classement

ARTICLE 33. Si le travailleur conteste auprès de l'employeur son classement dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, le différend est porté devant une commission paritaire de classement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet. Un exemplaire de la décision rendue est remis aux parties à la diligence du président.

Application du principe : "A travail égal, salaire égal"

ARTICLE 34.— A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

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

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

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

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

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

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

Salaire des travailleurs physiquement diminués

ARTICLE 35.— Le salaire minimum de la catégorie peut ne pas être alloué au travailleur physiquement diminué par suite d'accident ou infirmité quelconque médicalement constaté.

Dès la constatation de l'incapacité, l'employeur qui entend se prévaloir de la disposition ci-dessus doit le motifier par écrit au travailleur intéressé et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

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

Majorations pour heures supplémentaires

ARTICLE 36.— Les heures accomplies au delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnant 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 41ème à la 48ème heure.
- 35% de majoration pour les heures effectuées de nuit
- 50% de majoration pour les heures effectuées de jour, les dimanches et jours fériés.

.../...

- 100% pour les heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés.

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

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

#### Prime d'ancienneté

**ARTICLE 37.**— Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-après :

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi.

Toutefois, sera déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte antérieurement pour la détermination du montant d'une indemnité de licenciement payée au travailleur, pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente convention.

Ne sont pas interruptives de l'ancienneté :

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

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

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

Le montant en est fixé à :

- 3% du salaire minimum de sa catégorie après trois années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6% du salaire minimum de sa catégorie après six années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9% du salaire minimum de sa catégorie après neuf années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % du salaire minimum de sa catégorie après douze années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15% du salaire minimum de sa catégorie après quinze années d'ancienneté dans l'entreprise.

.../...



Indemnité prévue à l'article 94 (alinéa Ier)

du Code du Travail

ARTICLE 38.— L'indemnité prévue à l'article 94, alinéa Ier, du Code du Travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95 - 3°, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 (I).

Le montant en est égal aux 4/10 du salaire de base tel qu'il est fixé par le contrat de travail de chaque intéressé.

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

1°— Qu'il soit venu du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi sur contrat de travail ;

2°— Qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail ;

3°— Que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de 500 kilomètres au moins du lieu d'emploi.

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

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

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

TITRE V

CONDITIONS DU TRAVAIL

Durée du Travail - Récupération  
Heures supplémentaires

ARTICLE 39.— Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

---

(I) — Voir extrait de l'Arrêté Ministériel, page 99

---

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

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

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

Interruptions collectives de travail

ARTICLE 40.— En cas d'interruption collective, les récupérations sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

.../...

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

#### Jours fériés

ARTICLE 41.-- Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

ARTICLE 42.-- Les jours fériés suivants :

- 1er Janvier
- Ascension ou Aïd-Es-Srir (Korité) au choix
- 14 Juillet
- 11 Novembre,
- 25 décembre ou Aïd-El-Kébir (Tabaski) au choix, sont chômés et payés, sauf s'ils tombent un dimanche.

Exceptionnellement, la journée du 1er Janvier est payée même si elle tombe un dimanche.

Le choix entre les deux jours fériés correspondant à des fêtes chrétiennes (Ascension et Noël) et les deux jours fériés correspondant à des fêtes musulmanes (Aïd-Es-Srir et Aï-El-Kébir) est effectué dans le cadre de chaque établissement, d'accord parties entre l'employeur et le personnel, représenté par ses délégués là où il en existe.

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

- dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ;
- ou :
- à raison de huit fois le salaire horaire effectif de l'intéressé, sans majorations pour heures supplémentaires, dans les cas suivants :

- l'horaire prévoyait pour ce jour-là un travail à mi-temps,
- l'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour-là.

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

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

- ne peuvent justifier avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment, deux cents heures de travail minimum au cours des deux mois qui précèdent le jour férié considéré,

- n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

#### Travail des Femmes

ARTICLE 43.-- Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

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

.../...

## Travail des enfants

ARTICLE 44. Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

### Congés payés

#### Durée du congé

ARTICLE 45. Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Pour le calcul de la durée du congé, sont assimilés à un mois de service effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt quatre jours de travail.

#### Organisation du congé

ARTICLE 46. La période du congé annuel est fixée par des avenants territoriaux à la présente convention collective (I).

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

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

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

#### Voyages et transports

ARTICLE 47. Les articles 125 à 132 du Code du Travail règlent les dispositions afférentes aux voyages et aux transports.

ARTICLE 48. Les conditions d'application de l'article 127 du Code du Travail, classe de passage, poids des bagages, voyages des familles, sont fixées dans des conventions annexes.

#### Application de l'article 130 du Code du Travail

ARTICLE 49. Conformément à l'article 130 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux ans à compter du jour de la cessation de son travail.

---

(I) -- Voir avenant n° 6 du 5/2/1957, page 93

---

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

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

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

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

#### Cautionnement du voyage du travailleur

ARTICLE 50.— Lorsque le travailleur, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, aura versé au Trésor Public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit fournir pour lui, et éventuellement sa famille, une caution de rapatriement ou une dispense de caution lui permettant d'obtenir du Trésor le remboursement du caution qu'il a versé.

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

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

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

#### Permissions exceptionnelles

ARTICLE 51.— Des permissions d'absence exceptionnelles, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction du salaire, sont accordées au travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- se marier. . . . . 2 jours
- assister aux obsèques de son conjoint. . . . . 2 jours
- assister au mariage de l'un de ses enfants . . . 1 jour
- assister aux obsèques d'un de ses enfants. . . . 1 jour
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère. 1 jour
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère. . . . . 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 jours après que l'événement a eu lieu.

#### Indemnité de déplacement

ARTICLE 52.— Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi mais dans les limites géographiques prévues par son contrat ou, à défaut, par les usages de la profession, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions précisées dans les conventions annexes.

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

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement mais il a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue, d'autre part, à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

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

ARTICLE 53.- Pendant les voyages, motivés par un déplacement temporaire de service ou un changement du lieu d'emploi, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

#### Logement et Ameublement

ARTICLE 54.- Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi ou d'un lieu d'emploi à un autre du fait de son emploi ou d'un lieu d'emploi à un autre du fait de l'employeur, celui-ci est tenu de mettre un logement à la disposition du travailleur et de sa famille, sauf dans le cas où ce dernier est propriétaire au lieu d'emploi d'un logement disponible.

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

ARTICLE 55.- La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi, en matière de logement, pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

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

Le montant de la retenue est égal au maximum fixé, en la matière, par la réglementation locale, lorsque le logement fourni répond aux conditions minima fixées par ladite réglementation.

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

ARTICLE 56.- Lorsqu'un logement dit "de fonction" est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question, sauf s'il ne répondait pas aux conditions générales définies à l'article ci-dessus.

ARTICLE 57.- Lors de la rupture du contrat, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :

a) En cas de notification réciproque du préavis dans les délais requis, évacuation à l'expiration du délai de préavis ;

b) En cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté, évacuation immédiate ;

c) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis, évacuation différée, sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un mois.

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

.../...

ARTICLE 58.- Si le logement fourni au travailleur ne comporte pas les gros meubles, l'employeur participe aux frais d'ameublement dans les conditions fixées par les avenants territoriaux prévus au dernier alinéa de l'article 55 ci-dessus.

## TITRE VI

### HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 59.- Les parties signataires de la présente convention s'en rapportent à la réglementation en vigueur en la matière.

#### Organisation médicale et sanitaire

ARTICLE 60.- Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n°379 du 18 Janvier 1955, sont classées en 3°, 4° ou 5° catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et éventuellement des visites et soins urgents qui ne sont pas de la compétence de l'infirmier.

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

#### Hospitalisation du travailleur malade

ARTICLE 61.- En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

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

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les travailleurs classés dans les 1ère, 2è et 3è catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés.

- trois fois le taux horaire de base de la 4è catégorie des ouvriers par journée d'hospitalisation pour les autres travailleurs.

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

.../...

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

## TITRE VII

### Délégués du personnel

**ARTICLE 62.-** Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par l'établissement dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Leurs attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

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

**ARTICLE 63.-** Est considéré comme nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 167 du Code du Travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif.

Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir à l'entreprise et à exercer ses fonctions de délégués jusqu'à décision éventuelle de la juridiction compétente.

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

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

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

**ARTICLE 64.-** Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur.

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

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

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

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

**ARTICLE 65.-** La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout établissement.

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

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

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

.../...

TITRE VIII

Commission d'interprétation et de conciliation.

**ARTICLE 66.-** Il est institué une commission paritaire fédérale d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou de ses annexes et additifs.

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires,
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative (I).

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 le plus bref délais.

---

(I) Inspecteur Général du Travail et des Lois Sociales

---

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.

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956



A N N E X E I  
DISPOSITIONS PARTICULIERES  
AUX OUVRIERS

ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES :

d'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés à l'"UNION INTERSYNDICALE D'ENTREPRISES et D'INDUSTRIE de l'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANCAISE" ;

d'autre part :

- les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats "Confédération Générale du Travail" ;
- les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats "Confédération Française des Travailleurs Chrétiens" ;
- les Syndicats d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats "Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière".
- les Syndicats autonomes d'ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions territoriales ou locales "Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique" ;
- le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

Objet et champ d'application de la convention

**ARTICLE 1er.**- La présente convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la Convention Collective Fédérale, réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs, dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française.

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

Durée - Révision

Dénonciation de la Convention

**ARTICLE 2.**- La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

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

Période d'essai

**ARTICLE 3.**- La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 de la convention générale, est ainsi fixée :

a) Pour les ouvriers embauchés sur place :

- ouvrier payé à l'heure ou à la journée : une semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise,
- ouvrier payé au mois : un 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 38 de la convention générale : six mois ;

- travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 38 de la convention générale : deux mois.

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

#### Préavis

ARTICLE 4.- La durée minimum du préavis, définie à l'article 25 de la convention générale, est fixée comme il suit :

- ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manoeuvre ordinaire) : une heure, toute journée commencée étant due ;

- ouvrier classé dans les deuxième, troisième et quatrième catégorie : un jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de huit jours ;

- ouvrier classé dans la cinquième catégorie ; un jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de quinze jours ;

- ouvrier classé dans la sixième catégorie et hors catégorie : un jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum d'un mois.

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

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

#### Classification professionnelle

ARTICLE 5.- Les ouvriers sont classés dans des catégories professionnelles et échelons établis par profession, conformément à la hiérarchie professionnelle de base définie ci-après :

##### 1ère CATEGORIE

##### A - MANOEUVRE ORDINAIRE

Travailleur à qui sont confiées des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.)

##### B - MANOEUVRE PARTICIPANT LA PRODUCTION

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti, augmenté de 4%, et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

##### 2ème CATEGORIE

##### MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

.../...

3ème CATEGORIE

AIDE - OUVRIER

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable, acquise par l'apprentissage de la pratique du métier, ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers spécialisés.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%

4ème CATEGORIE

OUVRIER SPECIALISE

1er échelon

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

Sont à classer dans cette catégorie :

- l'ouvrier titulaire d'un C.A.P. et débutant dans le métier
- l'ouvrier justifiant, par essai professionnel, de la qualification requise pour cette catégorie.

2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Est à classer dans cette catégorie :

- l'ouvrier titulaire du C.A.P., après un an de service au 1er échelon.

5ème CATEGORIE

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Sont à classer dans cette catégorie :

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

2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Sont à classer dans cette catégorie :

- l'ouvrier titulaire d'un C.A.P. ayant acquis, par l'exercice de son métier, une qualification étendue.
- l'ouvrier pouvant être assimilé au précédent, en raison d'une très longue pratique du métier, qui lui confère une qualification de niveau équivalent, à justifier par essai professionnel.

.../...

6ème CATEGORIE

OUVRIER QUALIFIE

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

Est à classer dans cette catégorie :

- le titulaire du brevet d'enseignement industriel, pendant une période de perfectionnement de six mois au maximum.

HORS CATEGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant caractère de travaux d'art.

ARTICLE 6.- Les classifications des diverses spécialités des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics sont déterminées conformément à la hiérarchie professionnelle de base établie à l'article ci-dessus ; par un additif à la présente convention.

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

Service en poste à fonctionnement continu

ARTICLE 7.- Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de "quart" par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés compris, sont rétribués au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

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

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

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

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

Indemnité de déplacement

ARTICLE 8.- Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 de la convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

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

- trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi,

.../...

- six fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.

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

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

- deux fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi,

- quatre fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi,

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

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

#### VOYAGES ET TRANSPORTS

##### Classe de passage

ARTICLE 9. - Les classes de passage de l'ouvrier et de sa famille, pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur, sont les suivantes :

- bateau et train :
- ouvrier de 1ère à la 5ème catégorie incluse : 3ème classe,
- ouvrier de la 6ème catégorie et de la hors catégorie : 2ème classe ;
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

##### Poids des bagages

ARTICLE 10. - Pour le transport des bagages de l'ouvrier et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

- 200 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes,
- 100 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants ;

.../...

tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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

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

#### Majorations diverses

ARTICLE 11. - 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 salissante,
- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant risques de maladies, d'usure particulière de l'organisme,
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage),
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements, lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur.

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

ARTICLE 12. - Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords territoriaux sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956.

A N N E X E I

DISPOSITIONS PARTICULIERES

AUX OUVRIERS

ADDITIF RELATIF A LA CLASSIFICATION PAR SPECIALITE

I.- GROS OEUVRE

1ère CATEGORIE

MANOEUVRE ORDINAIRE

Travailleur à qui sont confiées des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

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

- gardien de chantier de jour et de nuit, - balayeur -  
allumeur de lanternes, - manoeuvre de cour chargé du nettoyage.

MANOEUVRE PARTICIPANT LA PRODUCTION

Manoeuvre au service des aides-ouvriers, chargés des travaux de manipulation, roulage et transport.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure, lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2ème CATEGORIE

MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée en effectuant des travaux simples.

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

- terrassier piochant et chargeant en terre meuble quatre mètres cubes de terre, avec majoration de 20% par mètre cube supplémentaire,

- manoeuvre sachant préparer le mortier suivant les dosages qui lui sont indiqués,

- débiteur à la masse ou casseur, - mouleur d'agglos,

- conducteur d'engin mécanique fixe (bétonnière, concasseur, compresseur, machine à vibrer, etc...) n'assurant que la conduite,

- manoeuvre participant au sciage et au levage des charpentes,

- veilleur de nuit astreint à des rondes et des pointages, -  
manoeuvre participant à la production après deux ans d'ancienneté en 1ère catégorie dans l'entreprise.

.../...

### 3ème CATEGORIE

#### AIDE - OUVRIER

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

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

- petit compagnon ou aide-ouvrier,
- apprenti ayant trois années d'apprentissage,
- élève d'un centre de formation professionnelle rapide ayant obtenu le diplôme de sortie pour sa spécialité,
- conducteur d'engin mécanique fixe assurant la conduite et l'entretien de son engin,
- conducteur d'engin mécanique mobile ne pouvant assurer que la conduite d'un seul engin dans l'entreprise (grue, portique, rouleau compresseur, tracteur, locomotive, locomobile, bull-dozer, niveleuse, etc...);
- chauffeur de locomotive, locomobile, pelle à vapeur, grue à vapeur.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

### 4ème CATEGORIE

#### OUVRIER SPECIALISE

##### 1er échelon

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

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. et débutant dans le métier ;
- le travailleur justifiant, par essai professionnel, d'une qualification requise pour cette catégorie.

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

- coffreur, ferrailleur, briqueteur, maçon, cimentier puisatier, mineur-boiseur,
- mécanicien courant de chantier ou de garage,
- électricien de chantier,
- conducteur d'engin mécanique fixe assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant de son engin,
- conducteur d'engin mécanique mobile assurant la conduite de plusieurs engins dans l'entreprise,
- charpentier capable d'établir des formes courantes,
- couvreur,
- menuisier apte à exécuter tous travaux courants,
- serrurier,
- forgeron de chantier,
- Magasinier de chantier.

##### 2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessous pour l'ouvrier spécialisé 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier ; après un an de fonction en 4ème catégorie 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier ; après un an de fonction en 4° catégorie 1er échelon pour le titulaire du C.A.P./.



## 5ème CATEGORIE

### 1er échelon

Ouvrier exécutant les travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

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

- ouvrier qualifié dans les spécialités de la 4<sup>o</sup> catégorie, justifiant d'au moins deux ans de profession dans cette catégorie, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers, aides-ouvriers ou manoeuvres,

En outre, sans condition d'ancienneté, le personnel ci-après :

- maçon d'appareil capable de faire un parement en opus incertum,
- tailleur de pierres,
- coffreur et ferrailleur d'après un plan sommaire,
- poseur de bordure, - plâtrier,
- conducteur d'engin mécanique assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant (voir classification du personnel routier 5<sup>o</sup> catégorie),
- charpentier effectuant le levage courant et les travaux de raccordement.

### 2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. ayant acquis par l'exercice de son métier une qualification étendue,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison d'une très longue pratique du métier, qui lui confère une qualification de niveau équivalent, à justifier par essai professionnel.

## 6ème CATEGORIE

### OUVRIER QUALIFIE

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

Figurent dans cette catégorie :

- le titulaire du brevet d'enseignement industriel, pendant une période de perfectionnement de six mois au maximum.

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

- tailleur de pierres,
- ravaleur ou appareilleur capable d'exécuter tous travaux,
- coffreur sachant tracer son épure et coffrer toutes sortes d'escaliers en béton armé.

.../...

HORS CATEGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

II - MENUISERIE

1ère CATEGORIE

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

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

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

- gardien de chantier de jour et de nuit, - balayeur,
- allumeur de lanternes,
- manoeuvre de cour chargé du nettoyage.

MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Manoeuvre chargé du roulage et transport

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2ème CATEGORIE

MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et d'ouvriers, après mise au courant très sommaire, des travaux simples qui n'exigent pas la connaissance d'un métier.

3ème CATEGORIE

AIDES-OUVRIER

Travailleur qui, sans avoir encore l'habileté de rendement d'un ouvrier spécialisé, exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou par la pratique du métier.

Aide-ouvrier de toute spécialité capable d'exécuter des travaux simples.

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

- aide-charpentier,
- monteur de bois blanc,
- teinteur,
- machiniste exécutant avec une machine des pièces simples,
- aide-vernisser à la main ou au pistolet,
- chef d'équipe de manoeuvres (environ quinze personnes).

Travailleur diplômé d'un centre de formation professionnelle rapide.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

.../...

4ème CATEGORIE

OUVRIER SPECIALISE 1er ECHELON

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

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

- machiniste capable de donner un rendement suffisant, assurant l'entretien, - encadreur, - teinteur, - vernisseur, - scieur, - dégauchisseur, - patineur, - débiteur, - perceur, - raboteur, - mon-

tailleur.

Travailleur titulaire d'un C.A.P. et celui justifiant, par essai professionnel, d'une qualification équivalente.

OUVRIER SPECIALISE 2° ECHELON

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour le 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

5ème CATEGORIE

OUVRIER PROFESSIONNEL 1er ECHELON

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues, justifiant d'une connaissance approfondie de son métier, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers, aides-ouvriers ou manoeuvres.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité,  
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle, acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

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

- charpentier exécutant le taillage et levage des charpentes,  
- menuisier capable de réaliser, d'après plan ou schéma, les travaux de sa profession,  
- tourpilleur complet, - rampiste, - escaloteur,  
- traceur pouvant établir tous plans sur règle d'après relevé sur place.

- menuisier pouvant exécuter seul ou avec plusieurs aides tous travaux d'entretien et de réparation intérieurs ou extérieurs sans la surveillance d'un contremaître,

- affûteur connaissant tout le matériel de la scierie et de la menuiserie,

- scieur de grume capable de pointer, régler sa machine et de placer ses bois, affûter et entretenir ses lames.

OUVRIER PROFESSIONNEL 2° ECHELON

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

.../...

## 6ème CATEGORIE

Ouvrier ayant acquis la parfaite maîtrise de sa profession par une longue expérience, exécutant les travaux particulièrement difficiles de la profession.

## HORS CATEGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

### III. - CARRELEURS, FAIENCIERS, MOSAISTES GRANITISTES.

## 1ère CATEGORIE

### MANOEUVRE ORDINAIRE

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

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

### MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## 2ème CATEGORIE

### MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

## 3ème CATEGORIE

### AIDE - OUVRIER

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

Est notamment à classer dans cette catégorie :

- le petit compagnon ayant plus de six mois dans la profession et travaillant effectivement avec un compagnon.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

## 4ème CATEGORIE

### OUVRIER SPECIALISE 1er ECHELON

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

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

- carreleur faisant le sol,
- granitiste ayant la connaissance de son métier.
- .../...

## OUVRIER SPECIALISE 2° ECHELON

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus, mais plus confirmé.

### 5ème CATEGORIE

#### OUVRIER PROFESSIONNEL 1er ECHELON

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

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

- carreleur, faïencier, mosaïste, granitiste ayant des connaissances assez étendues des règles et une pratique suffisante du métier pour exécuter correctement, et dans les délais normaux, tous les travaux courants de la profession.

#### OUVRIER PROFESSIONNEL 2° ECHELON

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus, mais plus confirmé.

### 6ème CATEGORIE

#### OUVRIER QUALIFIE

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

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

- carreleur, faïencier, mosaïste, granitiste capables d'exécuter tous les travaux de sa profession à l'aide de plans et schémas.

### HORS CATEGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

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

- mosaïste figuriste, - mosaïste ornementiste, -
- carreleur, faïencier pouvant être assimilés aux précédents.

## IV - PERSONNEL DES ENGINS NAVALS

### 1ère CATEGORIE

#### MANOEUVRE ORDINAIRE

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

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

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

- manoeuvre préposé à la cuisine.

.../...

## MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum inter-professionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

### 2ème CATEGORIE

#### MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

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

- matelot : propreté des engins, emploi des appareils rudimentaires d'armement.

### 3ème CATEGORIE

#### AIDE - OUVRIER

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

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

- chauffeur : allumage de chaudière, chauffe, connaissances essentielles des dispositifs de sécurité,
- graisseur : aide éventuelle au mécanicien.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de 5%.

### 4ème CATEGORIE

#### OUVRIER SPECIALISE

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

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

- chauffeur : allumage, chauffe, entretien, connaissance complète des dispositifs de sécurité, réparations courantes, nettoyage des chaudières, traitement des eaux,
- mécanicien de vedette : assure la conduite et l'entretien du ou des moteurs,
- aide-mécanicien d'engin comportant une machinerie complexe,
- conducteur de vedette,
- boscot sait lire et écrire,
- guide scaphandrier : agréé par le scaphandrier auquel il est attaché.

### 5ème CATEGORIE

#### OUVRIER PROFESSIONNEL

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

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

.../...



- mécanicien qualifié ayant la responsabilité d'une machine et surveillant la chauffe ; sait lire et écrire ;

- patron remorqueur ayant une pratique jugée suffisante, sait lire et écrire.

#### 6ème CATEGORIE OUVRIER QUALIFIE

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

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

- patron breveté au bornage
- mécanicien breveté de la marine.

N. B. Les scaphandriers sont classés dans la catégorie de leur spécialité. En sus de leur salaire normal, ils perçoivent une prime horaire de plongée (fixée par avenant territorial), toute heure commencée étant due.

#### V. - OUVRIERS EN ETANCHEITE

##### 1ère CATEGORIE MANOEUVRE ORDINAIRE

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

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

##### MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.), augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

##### 2ème CATEGORIE MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et d'ouvriers, des travaux ne nécessitant pas la connaissance d'un métier.

##### 3ème CATEGORIE AIDE - OUVRIER

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

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

- petit compagnon
- élève d'un Centre de formation professionnelle rapide ayant accompli régulièrement le stage et obtenu le diplôme de sortie de sa spécialité ;
- Chef manoeuvre ayant sous ses ordres une équipe de manoeuvres ;
- applicateur travaillant en équipe ou exécutant seul des travaux plus simples ;
- Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.../...

4ème CATEGORIE

OUVRIER SPECIALISE

1er échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutants des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur justifiant par essai professionnel de la qualification requise pour les emplois de cette catégorie ;

Est notamment à classer dans cette catégorie :

- l'applicateur exécutant personnellement tous travaux d'étanchéité correspondant à un ou plusieurs procédés.

2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier, après un an de fonction en 4<sup>e</sup> catégorie 1er échelon pour le titulaire du C.A.P.

5ème CATEGORIE

OUVRIER PROFESSIONNEL

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

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

- travailleur titulaire d'un C.A.P. et comptant au moins deux ans de pratique de sa spécialité,

- travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier,

- ouvrier ayant une grande pratique et une instruction lui permettant de travailler suivant un plan sommaire, capable d'exécuter tous les travaux courants de préparation et de protection de l'étanchéité.

6ème CATEGORIE

OUVRIER QUALIFIE

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

- ouvrier capable d'exécuter tous les travaux de préparation, d'application et de protection de l'étanchéité en dirigeant son chantier, tant d'un point de vue technique que d'un point de vue pointage des ouvriers, aides-ouvriers et manœuvre travaillant avec lui et mouvements des matériaux.

VI. - PERSONNEL ROUTIER

PRELIMINAIRE

Les engins mécaniques sont classés dans les types suivants :

a) Bétonnière jusqu'à 750 litres, concasseur, compresseur, pompe sauterie, machine à vibrer et matériel analogue.

b) Grue, portique, rouleau compresseur, locomotive, locomobile et matériel analogue.

.../...

c) Pilonneuse, dameuse, vibreuse, fondeur, spraeuder, mala-  
xeuse, bitumeuse, gravillonneuse, pelleteuse, enrobeuse de moins de  
20 tonnes-heure, bétonnière de plus de 750 litres et matériel analogue.

d) Pelle mécanique jusqu'à 1 m<sup>3</sup>, bull-dozers, scraper, shovel-  
loader, ditcher, motorgrader, excavateur, élévateur, grader, centrale  
d'enrobage de 20 à 50 tonnes, motopaver, travel plant, finisher.

e) Pelle mécanique de plus de 1 m<sup>3</sup>, centrale d'enrobage de  
plus de 50 tonnes.

# 1ère CATEGORIE

## MANOEUVRE ORDINAIRE

Travailleur à qui sont confiés des besognes et travaux élémen-  
taires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.  
Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum-interpro-  
fessionnel garanti (S.M.I.G.).

## MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interpro-  
fessionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4%. Il passe à la catégorie  
supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

# 2ème CATEGORIE

## MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une  
initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

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

- conducteur d'engin type A, assurant la conduite,
- fourcheur, pelleur, - régaleur de matériaux,
- sableur, - gravillonneur.

# 3ème CATEGORIE

## AIDE - OUVRIER

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

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

- conducteur d'engins type A, assurant la conduite et l'entre-  
tien,
- conducteur d'engins types B et C, n'assurant que la conduite.
- aide-conducteur d'engins type D,
- aide-ouvrier routier, tel que : dresseur, garçon enduiseur,  
opérateur d'émulsion ou de produits spéciaux bitumier.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une  
majoration de salaire de 5%.

.../...

4ème CATEGORIE  
OUVRIER SPECIALISE

1er échelon

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

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

- conducteur d'engins type A, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,
- conducteur d'engins types B et C, assurant la conduite et l'entretien,
- conducteur d'engins type D, n'assurant que la conduite,
- ouvrier routier, tel que : surfaceur, compagnon metteur en forme, compagnon bitumier ordinaire.

2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

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

- conducteur d'engins B et C, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,
- conducteur d'engins type D, assurant la conduite et l'entretien,
- ouvrier routier du 1er échelon confirmé.

5ème CATEGORIE  
OUVRIER PROFESSIONNEL

1er échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

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

- conducteur d'engins type D, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,
- conducteur d'engins type E, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,
- conducteur d'engins type E, assurant que la conduite,
- ouvrier routier spécialiste, tel que : compagnon peseur de bordures, compagnon paveur, pinceur, compagnon bitumier particulier.

2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

.../...

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. ayant acquis par l'exercice de son métier une qualification étendue,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison d'une très longue pratique du métier, qui lui confère une qualification de niveau équivalent, à justifier par essai professionnel.

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

- conducteur d'engins type E, assurant la conduite et l'entretien,
- ouvrier routier du 1er échelon confirmé.

#### 6ème CATEGORIE

##### OUVRIER QUALIFIE (1er échelon)

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

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

- conducteur d'engins type E, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage,
- régleur sur finisseur à grand rendement et moto-paver travaillant isolément.

##### OUVRIER QUALIFIE (2° échelon)

#### HORS CATEGORIE

Ouvrier hautement qualifié ayant au moins cinq ans de pratique, exécutant des travaux de haute précision nécessitant de l'initiative.

### VII. - PERSONNEL ELECTRICIEN

#### 1ère CATEGORIE

##### MANOEUVRE ORDINAIRE

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

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

##### MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 2ème CATEGORIE

##### MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

.../...

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

- coltineur,
- travailleur chargé des manipulations, transports, terrassements, service des aides-ouvriers et ouvriers.

### 3ème CATEGORIE

#### AIDE-OUVRIER

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

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

- aide-monteur chargé des travaux préparatoires et menus travaux de la profession, tels que : pose de petit appareillage, interrupteur (simple allumage), prises de courant, coupe-circuit, patère bois porcelaine),
- titulaire du diplôme d'un centre de formation professionnelle rapide.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

### 4ème CATEGORIE

#### OUVRIER SPECIALISE

##### 1er échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courant, exécutant seul des travaux exigeant des connaissances professionnelles certaines.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. débutant,
- le travailleur justifiant par essai professionnel d'une qualification équivalente, acquise par une pratique suivie en 3<sup>o</sup> catégorie.

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

- travailleur exécutant tous travaux de pose de canalisation et d'appareils courants et dépannages courants (minuterie, réglage des armements sur support dressé, exécution des ligatures d'attaches).
- magasinier tenant ses fiches.

##### 2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus du 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Ouvrier titulaire du C.A.P. après stage de perfectionnement.

### 5ème CATEGORIE

#### 1er échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

.../...



Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un C.A.P. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité en 4<sup>e</sup> catégorie,
- Le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant le justifier par essai professionnel.

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

- monteur en bâtiment et monteur d'installation industrielles simples,
- monteur appareilleur en câble armé basse tension,
- monteur de lignes aériennes de distribution (support courant jusqu'à 15 mètres hors sol),
- monteur d'installation de téléphone privé,
- réparateur et monteur de petit équipement en atelier d'entreprise électrique,
- monteur appareilleur de câble armé basse et haute tension,
- monteur de lignes aériennes en traverse sur appui double,
- monteur de postes de transformation simples.

#### 2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier 1er échelon mais plus confirmé dans le métier et exécutant des travaux de plus haute valeur technique, après deux ans en 5<sup>e</sup> catégorie, 1er échelon.

#### 6ème CATEGORIE

Ouvrier hautement qualifié.

Figure dans cette catégorie :

- le titulaire du B.E.I. pendant la période de perfectionnement de six mois maximum.

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

- monteur spécialiste exécutant sur plan et schéma tous travaux de sa spécialité,
- monteur d'horlogerie électrique et de signalisation privée,
- monteur en paratonnerres,
- monteur spécialiste de lignes de contact pour traction,
- monteur d'installations industrielles complexes,
- monteur de standar téléphonique et dépannage,
- monteur de toutes installations électriques et dépannage,
- monteur appareilleur en câble téléphonique multiforme
- monteur de lignes aériennes de transport, qualifié pour travaux difficiles, tels que :
  - ancrage de lignes, levage au-dessus de 30 mètres,
  - spécialiste de tirage sous tensions mécanique,
  - monteur de lignes téléphoniques aériennes, telles que "alimentation",
  - monteur spécialiste de stations centrales de grands postes, de postes de transformation importants et complexes, de sous-stations,
  - câbleur de tableaux, ainsi que de télémessures et de télécommandes correspondantes,
  - monteur électricien mécanicien et tout dépannage.

.../...

HORS CATEGORIE

Travailleur exécutant des travaux de la plus haute qualification professionnelle, y compris tous travaux d'art ou de haute valeur technique de la profession.

VIII. - OUVRIERS PLOMBIERS ET MONTEURS SANITAIRES

1ère CATEGORIE

MANOEUVRE ORDINAIRE

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

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Manoeuvre de force effectuant notamment le transport des matériaux.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2ème CATEGORIE

MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur exécutant, après mise au courant sommaire, des travaux simples n'exigeant pas la connaissance d'un métier.

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

- travailleur exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et d'ouvriers, des travaux préparatoires.

3ème CATEGORIE

AIDE-OUVRIER

Travailleur qui, sans avoir le rendement et l'habileté d'un ouvrier spécialisé, exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou par la pratique du métier.

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

- petit compagnon  
- apprenti ayant trois ans d'apprentissage ou élève d'un centre de formation professionnelle rapide ayant obtenu le diplôme de sa spécialité.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4ème CATEGORIE

OUVRIER SPECIALISE 1er ECHELON

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines, capable d'exécuter tous travaux courants de plomberie, neufs ou d'entretien, capable de faire un compte rendu détaillé de son travail.

.../...

Figure dans cette catégorie :

- le titulaire d'un C.A.P. débutant.

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

- monteur sanitaire pouvant réaliser une installation sans être contrôlé et conseillé journellement.

#### OUVRIER SPECIALISE 2° ECHELON

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus au 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

#### 5ème CATEGORIE

##### OUVRIER PROFESSIONNEL 1er ECHELON

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Figurent dans cette catégorie :

- le titulaire du C.A.P. confirmé,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier.

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

- compagnon plombier,
- installateur sanitaire pouvant réaliser des installations d'après plans et schémas, sachant travailler la fonte, le fer, le cuivre, le plomb, soudant à l'autogène, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers de 4° catégorie et manoeuvres.

##### OUVRIER PROFESSIONNEL 2° ECHELON

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

#### 6ème CATEGORIE

##### OUVRIER QUALIFIE

Ouvrier ayant acquis la parfaite maîtrise de sa profession par une longue expérience, exécutant les travaux particulièrement difficiles de la profession et pouvant diriger plusieurs équipes.

#### HORS CATEGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant un caractère de travaux techniques, tels que :

- station de pompage
- production d'eau chaude par chaufferie centrale
- équipement de laboratoire.

#### IX. - OUVRIERS PEINTRES ET VITRIERS

##### 1ère CATEGORIE

##### MANOEUVRE ORDINAIRE

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

.../...

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.).

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

- manoeuvre chargé du nettoyage.

#### MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

- service des aides-ouvriers et ouvriers,
- transport.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 2ème CATEGORIE

##### MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

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

- manoeuvre exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et ouvriers, des travaux d'apprêt (lessivage, décapage, ponçage, rebouchage), application et préparation des badigeons suivant indications.

#### 3ème CATEGORIE

##### AIDE-OUVRIER

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

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

- petit compagnon,
- apprenti après au moins deux ans d'apprentissage,
- titulaire du diplôme de formation professionnelle rapide de la spécialité.
- petite main en lettres.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

#### 4ème CATEGORIE

##### OUVRIER SPECIALISE

##### 1er échelon

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

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

- peintre sachant exécuter lui-même tous travaux courants de la profession y compris les mélanges et dosages d'ingrédients, les fonds et les teintes sur échantillon,
  - vitrier coupeur.
- .../...

2ème échelon

Peintre-vitrier ayant les connaissances prévues pour le 1er échelon, mais confirmé dans le métier.

5ème CATEGORIE

OUVRIER PROFESSIONNEL

1er échelon

Peintre ayant accompli au moins deux ans en 4° catégorie (2° échelon), pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvrier, aides-ouvriers et manoeuvres, aptes à exécuter tous les travaux finis de la profession.

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

- peintre en lettres.

2ème échelon

Peintre ajoutant aux qualifications précédentes une expérience acquise par une longue pratique.

Peintre en lettres et d'attributs.

6ème CATEGORIE

OUVRIER QUALIFIE

Décorateur.

X. - PERSONNEL DE CARRIERES

1ère CATEGORIE

MANOEUVRE ORDINAIRE

Travailleur auquel sont confiés des travaux et des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation :

- nettoyage.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum inter-professionnel garanti (S.M.I.G.).

MANOEUVRE PARTICIPANT A LA PRODUCTION

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum inter-professionnel garanti (S.M.I.G.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- rouleuse de wagonnets,
- transport,
- chargement des camions,
- chargement des wagonnets de pierre et de terre,
- chargement des concasseurs.

2ème CATEGORIE

MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur exécutant, après mise au courant très sommaire, des travaux simples qui n'exigent pas la connaissance d'un métier.

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

- débiteur à la masse,
- casseur,
- conducteur de compresseur n'assurant que la conduite,

.../...

- dégager des falaises après minage
- teneur de marteaux,
- perforateur,
- abatteur de pierre,
- graisseur.

### 3ème CATEGORIE

#### AIDE-OUVRIER

Travailleur qui, sans avoir l'habileté et le rendement d'un ouvrier spécialisé, exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou par la pratique du métier.

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

- mineur,
- conducteur de moteur fixe
- graisseur d'engins mécaniques pendant la marche,
- chef d'équipe manoeuvres,
- chef d'équipe casseurs,
- débiteur,
- conducteur de pelleteuse.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

### 4ème CATEGORIE

#### OUVRIER SPECIALISE

Ouvrier d'habileté et de rendement courants; exécutants des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

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

- mineur boiseur
- mineur artificier,
- conducteur de grue,
- conducteur de locomotive,
- peintre de carrière
- mécanicien de moteurs fixes ou mobiles,
- forgeron de carrière assurant la trempe et le forgeage de l'outillage de perforation,
- magasinier de carrière.

### 5ème CATEGORIE

#### OUVRIER PROFESSIONNEL

##### 1er échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

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

- conducteur d'engin mécanique mobile assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant de son engin.

#### OUVRIER PROFESSIONNEL

##### 2ème échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1er échelon, mais plus confirmé dans le métier.

.../...



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

- ouvrier coordonnant le travail des chefs d'équipes de la  
3<sup>e</sup> catégorie, contrôlant et faisant assurer la production normale tant à  
l'exploitation qu'au concassage.

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956

A N N E X E    II  
DISPOSITION PARTICULIERES  
AUX EMPLOYES  
-----

ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES

d'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du bâtiment des travaux Publics affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprise et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française :

d'autre part :

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Objet de la Convention

ARTICLE 1er. - La présente convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la convention collective fédérale réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française.

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

Durée - Révision

Dénonciation de la convention

ARTICLE 2. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

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

Période d'essai.

.../...

ARTICLE 3.- La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 de la convention générale, est ainsi fixée :

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

1° - Travailleurs visés au paragraphe 1er de l'article 38 de la convention générale : six mois.

2° - Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 38 de la convention générale : deux mois.

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

#### Préavis

ARTICLE 4.- La durée minimum du préavis, définie à l'article 25 de la convention générale, est fixée à un mois.

L'employé, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aurait droit, sauf 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.

#### Classification professionnelle

ARTICLE 5.- Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies ci-après :

##### 1ère CATEGORIE

##### MANOEUVRE ORDINAIRE

Travailleur auquel sont confiés des travaux et des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

##### 2ème CATEGORIE

##### MANOEUVRE SPECIALISE

Travailleur exécutant, après mise au courant très sommaire, des travaux simples qui n'exigent pas la connaissance d'un métier ;

- manoeuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encausticage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) ;
- garçon de courses.

##### 3ème CATEGORIE

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

- garçon de bureau ou planton : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux,

- photocopieur
- téléphoniste (central à quatre directions au maximum),
- commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraisons et de transmission,
- tireur de plans, employés chargés d'effectuer la reproduction des plans par tous les procédés industriels courants, de les couper, de les plier.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

.../...

#### 4ème CATEGORIE

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

- archiviste classant les documents,
- tireur de plans tenant le registre et classant les calques,
- aide-magasinier
- pointeur de chantier procédant aux pointages journaliers, tenant le carnet de pointage, totalisant les heures, indiquant le taux horaire et transmettant le cahier à l'agent comptable de l'échelon supérieur,
- commis de chantier chargé des rapports de chantier,
- dactylographe 1er degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans les conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre la condition de rapidité exigée du dactylographe du second degré,
- sténodactylographe débutant pendant les cinq premiers mois,
- téléphoniste (central à plus de quatre directions),
- calqueur,
- encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

#### 5ème CATEGORIE

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

- employé auxiliaire de comptabilité exécutant dans une comptabilité : la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, établissement de bulletins et de la feuille de paie,
- employé au prix de revient : employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matière,
- aide-caissier,
- infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques, institué par l'arrêté général N°5347, du 7 Juillet 1955, ou titulaire du "caducée",
- dactylographe 2<sup>e</sup> degré : trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites,
- sténo-dactylographe après six mois en 4<sup>e</sup> catégorie,
- dessinateur débutant possédant le C.A.P.,
- métreur débutant possédant le C.A.P.,
- aide-mécanographe ne possédant pas le diplôme d'une école professionnelle et ayant au moins trois années de métier.

#### 6ème CATEGORIE

Employé de bureau :

- mécanographe ne possédant pas le diplôme d'une école professionnelle et ayant au moins trois années de métier.
  - aide-comptable,
  - magasinier,
  - sténotypiste capable de prendre cent vingt mots-minute et de traduire parfaitement ses notes à trente mots minute à la machine avec orthographe et présentation parfaite et capable de prendre cent mots minutes en sténo et faire quarante mots minute à la machine.
  - aide-topographe chargé du nivellement et de levés sommaires,
  - aide-métreur après deux ans de pratique.
- .../...

ARTICLE 6.- Les emplois énumérés dans les diverses catégories de la hiérarchie professionnelle, établie à l'article 5 ci-dessus, constituent des emplois-types.

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

#### Indemnité de déplacement

ARTICLE 7.- Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 de la convention générale, entraîne l'attribution à l'employé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé, comme il suit :

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

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

#### VOYAGES ET TRANSPORTS

##### Classe de passage

ARTICLE 8.- Les classes de passage de l'employé et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

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

Poids de bagages

ARTICLE 9.- Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

- 200 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes,

- 100 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants,

tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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

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

ARTICLE 10.- La classification professionnelle, établie à la présente annexe, ne sera appliquée dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords territoriaux sur les salaires de base des diverses catégories, déterminées par cette classification.

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956.

A N N E X E    III

DISPOSITIONS PARTICULIERES

AUX AGENTS DE MAITRISE

TECHNICIENS ET ASSIMILES

-----

ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES

d'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux-Publics affiliés aux Unions Intersyndicales d'Entreprises et d'Industries de l'Afrique Occidentale Française ;

d'autre part ;

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Objet de la Convention

ARTICLE 1er. - La présente convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective fédérale, réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française.

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

Durée - Révision

Dénonciation de la convention

ARTICLE 2. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

.../...



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

#### Champ d'application

ARTICLE 3. - On entend par agent de maîtrise l'agent chargé de façon permanente de diriger, coordonner et contrôler le travail 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 celle des agents de maîtrise.

#### Période d'essai

ARTICLE 4. - La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article 12 de la convention générale, est ainsi fixée :

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

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

#### Clause de non-concurrence

ARTICLE 5. - Pendant toute la durée de l'emploi et dans la limite de deux ans après la rupture de leur contrat, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ne pourront pas prendre, sans accord écrit de l'employeur, un brevet à leur nom pour une invention en rapport avec les recherches poursuivies dans l'entreprise avec leur concours.

#### Préavis

ARTICLE 6. - La durée du préavis réciproque est d'un mois, sauf toute autre disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

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

#### Classification professionnelle

ARTICLE 7. - Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies ci-après :

.../...

M 1 : agent de maîtrise 1er degré

Agent d'encadrement exerçant d'une façon permanente un commandement sur un effectif maximum de vingt travailleurs dans sa spécialité et participant ou non à leurs travaux.

Il assure le rendement de ce personnel, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, exceptionnellement sous celui d'un ingénieur ou cadre.

M 2 : agent de maîtrise 2° degré

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

Assurant le respect des temps et la discipline du personnel qu'il dirige, il est lui-même placé également sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur, soit d'un ingénieur ou cadre.

M 3 : agent de maîtrise 3° degré

Agent d'encadrement répondant à la définition de l'agent de maîtrise du 2° degré, mais ayant des responsabilités plus étendues découlant notamment de l'importance de l'entreprise.

M 4 : agent de maîtrise 4° degré

Agent d'encadrement assurant avec le concours d'agents de maîtrise des échelons inférieurs le fonctionnement technique et administratif d'une unité technique qui groupe plusieurs spécialités professionnelles.

Il prend des initiatives pour l'organisation du travail et l'amélioration du rendement.

Il est placé sous les ordres, soit d'un ingénieur ou cadre, soit de l'employeur.

M 5 : agent de maîtrise 5° degré

Agent d'encadrement répondant à la définition de l'agent de maîtrise du 4° degré, mais ayant des responsabilités plus étendues, découlant notamment de l'importance de l'entreprise (les emplois du 5° degré ne peuvent exister que dans les grandes entreprises).

ARTICLE 8. - Les classifications des divers emplois des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont déterminées conformément à la hiérarchie professionnelle de base, établie à l'article 7 ci-dessus par un additif à la présente convention.

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

Indemnité de déplacement

ARTICLE 9. - Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 de la convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

- deux fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi,

- quatre fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

.../...

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

#### Classe de passage

ARTICLE 10.- Les classes de passage de l'agent de maîtrise et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- bateau et train : 2<sup>e</sup> classe ;
  - avion : classe touristique ;
  - autres moyens de transport normaux : usage de l'entre-
- prise ou du lieu d'emploi.

#### Poids des bagages

ARTICLE 11.- Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

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

- 100 kilos pour chacun de ses enfants,

tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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

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

#### Délégués du personnel

ARTICLE 12.- Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collègue spécial aux techniciens et agents de maîtrise.

ARTICLE 13.- Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords territoriaux sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Fait à Dakar, le 6 juillet 1956.

ADDITIF RELATIF AUX CLASSIFICATIONS  
PROFESSIONNELLES  
-----

I. AGENTS DE MAÎTRISE

M 1 : Agent de Maîtrise 1er degré

- aide-conducteur de travaux titulaire d'un diplôme d'école professionnelle ayant les connaissances équivalentes,
- aide soudeur,
- aide-foreur
- chef d'équipe ouvriers dirigeant jusqu'à quinze ouvriers de sa spécialité
- titulaire du brevet d'enseignement industriel après six mois de perfectionnement en 6<sup>e</sup> catégorie,
- chef pilonneur,
- chef pontonnier
- chef refouleur
- chef de chantier de carrière, prenant l'initiative d'un abattage de falaise

M 2 : agent de maîtrise 2<sup>e</sup> degré

- sondeur
- foreur
- chef de chantier de travaux publics 1<sup>er</sup> échelon : terrassier, mineur, cimentier, boiseur et béton armé, routier
- chef mécanicien travaillant avec une petite équipe assurant l'entretien et le dépannage du matériel
- chef dragueur
- chef de carrière

M 3 : agent de maîtrise 3<sup>e</sup> degré

- chef de chantier principal (mêmes spécialités que ci-dessus) : organise et dirige l'ensemble d'un chantier, assure l'implantation, prévoit les besoins matériaux, en matériel, en outillage, a la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages, établit les rapports journaliers
- chef de chantier béton armé 2<sup>e</sup> échelon : assure l'organisation et la direction d'un chantier de construction industrielle ou d'ouvrage d'art, quelles qu'en soient les difficultés de réalisation
- conducteur de travaux 1<sup>er</sup> échelon : dirige des chantiers pouvant comporter plusieurs chefs de chantiers, assure leur surveillance et leur approvisionnement, relève les attachements, rédige les rapports de chantier et rassemble les éléments permettant l'établissement des prix de revient
- chef mécanicien de parc et d'entretien faisant avec une équipe comprenant plus de vingt ouvriers qualifiés, toutes les révisions de matériel
- chef sondeur
- chef foreur

M 4 : Agent de maîtrise 4<sup>e</sup> degré

- conducteur de travaux 2<sup>e</sup> échelon : même spécification que M 3, mais plus confirmé,
- chef d'atelier de parc important, assurant l'entretien et la réparation totale de tous les engins de travaux publics, ayant plus de cinquante ouvriers sous ses ordres.

...../.....

M 1

- dessinateur détaillant mettant au net les projets et dessins d'exécution,
- aide-metreur possédant le CAP ou les connaissances équivalentes
- mécanographe possédant un diplôme d'une école professionnelle
- caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes
- comptable 1er degré
- chef magasinier
- dessinateur 1er échelon : établit d'après les directives bien définies les plans courants en utilisant au besoin des documents d'archives
- metreur sur bordereau : vérifie les relevés des travaux de chantier, établit les demandes d'acomptes et mémoires définitifs
- calepîneur débutant possédant le CAP

M 2

- metreur établissant les métrés sur bordereaux de prix, les attachements écrits ou figurés, mémoires et devis neuf et entretien, assiste à la vérification, débat les règlements
- comptable possédant les capacités du comptable de M 1 avec une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, capable de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan et, éventuellement de collaborer à la confection du bilan ; peut être chargé de diriger une section de comptabilité,
- comptable titulaire du brevet professionnel de comptabilité ou du diplôme de comptable délivré par la société de Comptabilité de France et ayant deux ans de pratique,
- dessinateur 2° échelon : établit suivant les directives de l'employeur d'un ingénieur ou d'un technicien d'un échelon supérieur tous les plans d'exécution ou les plans d'études courantes,
- calepîneur : établit tous les plans d'exécution concernant les travaux courants de pierre de taille, possède les connaissances de stéréotomie nécessaires à sa profession.

M 3

- chef comptable sous les ordres d'un chef de comptabilité : assure seul ou fait assurer avec des employés des catégories 5 et 6 la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises.
- dessinateur-projecteur : a les connaissances d'un dessinateur 2° échelon et, en outre, capable d'étudier (sous la direction de l'employeur, d'un ingénieur ou d'un technicien d'un échelon supérieur), pour ce qui concerne les calculs, tous les projets courants dans leur ensemble suivant les prescriptions des cahiers de charges ; peut être appelé à assister au rendez-vous,
- commis de ville : capable de traduire les instructions de l'architecte ou du client, de discuter une étude, de faire des relevés de mesures de croquis, de passer des commandes et de transmettre les directives d'exécution des travaux de petite et moyenne importance

...../ .....

M 4

- chef de comptabilité ayant la responsabilité de l'organisation générale ou de la tenue de la comptabilité d'une entreprise,
- dessinateur-projecteur-calculateur : établit seul les projets pouvant comporter des calculs courants de résistances des matériaux, à l'exclusion de la continuité de l'hyperstatique et des ouvrages d'art.
- commis d'entreprise : a des connaissances techniques et professionnelles étendues, assure les rapports avec les architectes et la clientèle, approvisionne et surveille les chantiers, peut faire le métré,
- géomètre titulaire d'un diplôme.

Fait à Dakar, le 6 Juillet 1956.

A N N E X E IV

DISPOSITIONS PARTICULIERES  
AUX INGENIEURS, ASSIMILES ET CADRES

-----  
ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES :

d'une part :

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

d'autre part :

- l'Union Syndicale des Ingénieurs, Assimilés et Cadres exerçant en Afrique Occidentale Française,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Objet de la convention

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

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

Durée - Révision

Dénonciation de la Convention

ARTICLE 2. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

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

Champ d'Application

ARTICLE 3. - Pour l'application de la présente convention, sont considérés :

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

.../...



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

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

NOTA - Ne relèvent pas des dispositions ici prévues les titulaires de diplômes ou les possesseurs d'une des formations ci-dessus énoncés lorsque :

ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait de l'autorité patronale ;

- ils n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;

- leur rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaire ou la prospérité de l'entreprise.

ARTICLE 4. - Les collaborateurs engagés essentiellement pour tenir l'un des postes prévus ci-après, mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien, soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise, doivent, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

ARTICLE 5. - Les collaborateurs, définis à l'article 1er ci-dessus, seront classés dans chaque entreprise en fonction de l'importance réelle du poste tenu par l'intéressé et sans qu'il y ait lieu - exception faite des ingénieurs de la position I ci-après - de tenir compte du fait qu'ils sont ou non possesseurs d'un diplôme.

#### Classification

ARTICLE 6. - Remarques préliminaires :

- Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

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

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

#### POSITIONS TYPES

Position I - Ingénieurs débutants

##### CLASSE A

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

.../...

## CLASSE B

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

Ecole des hautes études commerciales, Institut d'études polytechniques, Ecole supérieure de commerce reconnue par l'Etat, Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales, Institut catholique de Paris. Ecole de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés d'Union Française.

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

Position 2 - Ingénieurs et collaborateurs assimilés

CLASSE A - Ingénieur 1er échelon et assimilé

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

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

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

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

### EXEMPLES

Ingénieur d'études 1er échelon

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

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

Ingénieur adjoint d'exécution

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

Ingénieur de laboratoire

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

CLASSE B - Ingénieur 2<sup>e</sup> échelon et assimilé

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

### Ingénieur d'études 2° échelon

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

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

### Ingénieur Conducteur de travaux 2° échelon

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

Il peut :

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

### Ingénieur spécialisé dans les recherches

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

## Position 3 - Cadres

### CLASSE A - Cadres 1er échelon

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

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

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

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

.../...

### Ingénieur Chef de Bureau d'Etudes

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

Il conduit les études et en discute éventuellement la réalisation avec la clientèle. Il les dirige pour qu'elles répondent aux desiderata des clients et aux dispositions du cahier des charges.

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

### CLASSE B - Cadres 2° échelon

#### Cadres techniques ou administratifs :

- dont les fonctions impliquent un commandement sur un nombre important de collaborateurs des positions précédentes,

- ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

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

#### EXEMPLE.

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

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

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

#### POSITIONS SUPERIEURES

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

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

#### EXEMPLE

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

#### Délégués ingénieurs et cadres

ARTICLE 7. - Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux ingénieurs et cadres.

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

.../...

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

#### Période d'essai

ARTICLE 8.- La durée de la période d'essai est variable suivant les fonctions de l'ingénieur ou du cadre engagé.

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

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

#### Durée du Travail

ARTICLE 9.- Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres.

En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise.

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

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

#### Préavis

ARTICLE 10.- Sauf cas de faute lourde et à moins d'accord particulier au contrat individuel, la durée du préavis est de trois mois.

#### Indemnité de déplacement

ARTICLE 11.- Les frais de voyage et de séjour engagés, pour les besoins du service, dans le cas prévus à l'article 52 de la convention générale sont remboursés par l'employeur :

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

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

#### Rémunération

ARTICLE 12.- La rémunération des ingénieurs et cadres fait l'objet d'avenants territoriaux conclus conformément à l'article 32 de la convention générale.

.../...

Clause de non-concurrence

ARTICLE 13.- Pendant toute la durée des fonctions et dans la limite de deux ans après la rupture de leur contrat, les ingénieurs et cadres ne pourront pas prendre, sauf accord écrit de l'employeur, un brevet à leur nom pour une invention en rapport avec les recherches poursuivies dans l'entreprise avec leur concours.

VOYAGES ET TRANSPORTS

Classe de passage

ARTICLE 14.- Les classes de passage de l'ingénieur ou cadre et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

- bateau et train : 1ère classe ;
- avion : classe touriste ;
- autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Poids des Bagages

ARTICLE 15.- Pour le transport des bagages de l'ingénieur ou cadre et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

- 200 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa femme.
- 100 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants,

tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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

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

ARTICLE 16.- La classification professionnelle prévue à la présente annexe ne sera appliquée dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords territoriaux sur les salaires de base des diverses catégories définies à cette classification.

Fait à Dakar, le 6 juillet 1956.

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

(Hors convention)

-----  
Le détail des activités visées à l'article Ier de la convention collective fédérale des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics (clauses générales) est donné, à titre d'information, ci-après :

Groupe 14

Extraction des matériaux de constructions

- 14.000 - Carrière.
- 14.100 - Ardoisière - Carrière d'ardoise, de schiste ardoisier.
- 14.200 - Carrières de pierre - Moellons, pierres pour routes, matériaux de viabilité, balast :
  - carrière de pierre calcaire
  - carrière de marbre,
  - carrière de meulière,
  - carrière de lave,
  - carrière de grès,
  - carrière de pierres dures.
- 14.300 - Extraction et dragage de sables et graviers
  - dragage de sables, graviers et cailloux,
  - carrière de sables siliceux.
- 14.400 - Extraction de pierre à plâtre, de gypse (indépendante d'un four à plâtre).
- 14.500 - Extraction de pierre à ciment, de marbre, de pierre à chaux (indépendante d'un cimentier ou d'un four à chaux).
- 14.600 - Extraction d'argile :
  - extraction d'argile, de terre à brique, de terre à poterie,
  - extraction d'argiles réfractaires, terre réfractaires,
  - extraction de kaolin et d'argiles kaoliques,
  - extraction d'argiles décolorantes,
  - extraction de terres colorantes.
- 14.700 - Extraction de matériaux de construction divers (ponce, ponzzolane, etc.).

GROUPE 32

Matériaux de construction

- 32.100 - Taille de pierre, fabrication d'objets en pierre :
    - taille de pierre d'oeuvre,
    - préparation de matériaux de viabilité.
  - 32.200 - Marbrerie de bâtiment ; - Fabrication d'ouvrages en marbre pour le bâtiment. Soierie de marbre, polissage de marbre.
  - 32.300 - Marbrerie funéraire. Fabrication, pose et entretien de monuments funéraires. Entreprise de monuments funéraires en marbre, pierre, etc, Gravure sur marbre.
  - 32.400 - Fabrication de plâtre - Cuisson de plâtre, four à plâtre.
  - 32.500 - Fabrication de chaux et ciments - Cimenterie, usine à ciment :
    - fabrication de ciments artificiels,
    - fabrication de chaux hydraulique, usines à chaux.
    - fabrication de chaux agricole, fours à chaux.
- .../...

- 32.600 - Fabrication d'agglomérés divers.
- 32.700 - Fabrication de matériaux de construction divers non spécifiés ailleurs.

GROUPE 33

Bâtiment

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

- 33.000 - Entreprises de bâtiment.
- 33.100 - Entreprise de terrassement, de maçonnerie pour le bâtiment :
  - entreprise de terrassements de bâtiments, fondations, puits,
  - entreprises de canalisation et de pavage,
  - entreprises de travaux en ciment, béton, béton armé,
  - entreprises de pose de carrelages, dallages et revêtements, mosaïques,
  - entreprises de pierre de taille, ravalement, gargouillage,
  - entreprises de plâtrerie,
  - entreprises de démolition.
- 33.200 - Charpente en bois, menuiserie à façon de bâtiment constructions en bois :
  - entreprises de charpente en bois, charpente ouverture
  - fabrication à façon et pose de treillage et clôture en bois,
  - fabrication à façon et pose de jalousies, volets, persiennes et volets roulants en bois,
  - fabrication à façon et pose de menuiserie en bois, menuiserie de bâtiment,
  - montage de maison en bois,
  - fabrication à façon et pose de mains courantes.
- 33.300 - Couverture - Plomberie :
  - couverture,
  - plomberie, installations sanitaires,
  - étanchéité.
- 33.400 - Charpente en fer, constructions métalliques, serrurerie du bâtiment :
  - charpente en fer, constructions métalliques,
  - pose de menuiserie métallique,
  - maisons métalliques
- 33.500 - Chauffage, Ventilation :
  - installation de chauffage et de production d'eau chaude
  - installation de ventilation,
  - installation de climatisation,
  - isolation.
- 33.600 - Aménagements d'habitations :
  - peinture,
  - pose de vitres, de glaces, de vitrines,
  - installation de distribution électrique dans les locaux d'habitation, magasin, etc.,
  - installations diverses dans les immeubles,
  - pose de l'inoléum,
  - décorateurs d'appartements, ensembliers.

.../...



33.700 - Aménagement de locaux divers :

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

33.800 - Architectes, cabinet d'architecte.

33.900 - Métreux, vérificateurs de bâtiments.

GROUPE 34

Travaux Publics

34.000 - Entreprises de grands travaux publics.

34.100 - Terrassements, travaux souterrains :

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

34.200 - Travaux maritimes et fluviaux :

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

34.300 - Travaux de routes et d'aérodromes, construction et réparation de revêtements de routes et pistes d'envol :

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

34.500 - Travaux urbains et travaux d'hygiène publique :

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

34.600 - Entreprises de réseaux et de centrales électriques.

- Construction et installation de grands postes de transformation, de stations centrales, de sous-stations ; installations de lignes de transport d'électricité, d'éclairage électrique, aériennes ou souterraines ; pose de câbles électriques souterrains, de lignes de contact pour tractions ; travaux de signalisation électrique pour chemins de fer, de télécommandes et de balisage.

34.800 - Géomètre, niveleur, topographe, arpenteur.

.../...

A N N E X E N V

A LA CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES ENTREPRISES DU BATIMENT  
ET DES TRAVAUX PUBLICS DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANCAISE.

-----  
INSTITUTION D'UN REGIME DE RETRAITES

ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES :

D'une part :

- les Syndicats d'entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industrie de l'Afrique Occidentale Française ;

D'autre part :

- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés à l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (Confédération Générale du Travail et Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique Noire) ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions Territoriales ou locales de Syndicats "Confédération Africaine des Travailleurs croyants" ;
- les Syndicats d'ouvriers et d'employés du Bâtiment et des Travaux Publics affiliés aux Unions Territoriales ou locales de syndicats "Confédération Générale du Travail Force-Ouvrière" ;
- le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens et Assimilés du Bâtiment et de l'Industrie de l'Afrique Occidentale Française ;
- l'Union Syndicale des Ingénieurs et Cadres assimilés exerçant en Afrique Occidentale Française ;

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier

Institution d'un régime de retraites

La présente annexe à la Convention Collective Fédérale du Travail des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics de l'Afrique Occidentale Française a pour objet d'instituer un régime de retraites, dans le but de servir :

- une allocation de retraite aux salariés ;
- des allocations aux veuves ou orphélins de père et de mère à charge, en cas de décès d'un salarié ou d'un retraité ;
- une allocation de solidarité aux vieux travailleurs.

.../...

## ARTICLE 2

### Rôle de l'I.P.R.A.O.F. dans la gestion du régime

La responsabilité de la gestion du régime de retraites est confiée à l'"Institution de Prévoyance et de Retraites de l'Afrique Occidentale Française" (I.P.R.A.O.F.), créée, ce même jour, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, auxquelles ont affiliés les Syndicats, parties à la présente Convention.

L'I.P.R.A.O.F. assume cette charge dans le cadre des règles déterminées ci-après et conformément à ses statuts, annexés à la présente Convention.

## ARTICLE 3

### Adhésion et affiliations à l'I.P.R.A.O.F.

Les établissements, compris dans le champ d'application de la présente Convention, relèvent de l'I.P.R.A.O.F. ; ils doivent obligatoirement y adhérer et y affilier leur personnel dans les conditions déterminées aux articles 4 et 5 ci-après.

## ARTICLE 4

### Membres adhérents

Les établissements, définis à l'article 3 ci-dessus, ont la qualité de membres adhérents de l'I.P.R.A.O.F.

Ils doivent adresser à l'Institution, sur formulaire qui leur est remis à cet effet, les éléments d'identification de l'établissement et, éventuellement, de l'entreprise : raison sociale, nature de l'activité, établissement principal et établissements secondaires ou succursales, etc ...

Ils doivent notifier, dans un délai maximum d'un mois, toutes modifications survenues à l'un de ces éléments.

Chaque membre adhérent reçoit un numéro d'affiliation qui doit être rappelé dans toutes les communications, relatives au régime de retraites.

Les membres adhérents sont, en outre, tenus de faire parvenir à l'Institution la liste complète de leur personnel, établie conformément au formulaire qui leur est envoyé à cet effet.

## ARTICLE 5

### Membres participants, ayants droit

Relèvent de l'I.P.R.A.O.F., en qualité de membres participants, les travailleurs âgés de 18 ans révolus, qui sont en service dans les établissements entrant dans le champ de la présente convention.

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, représentées au Conseil d'Administration de l'Institution, peuvent affilier au régime, en qualité de participants, ceux de leurs membres qu'elles désirent déléguer dans les fonctions d'administrateurs titulaires ou suppléants.

Toutefois, ne sont pas compris parmi les membres participants :

1°) - Les travailleurs qui sont ou seront affiliés à des régimes de retraites métropolitains légaux (ordonnances des 4 et 19 octobre 1945) ou réglementaires (R.A.P.) Du 8 Juin 1946) ;

.../...

2°) - Les travailleurs affiliés à d'autres régimes de retraites existant à la date de prise d'effet de la présente annexe.

Cependant pour cette dernière catégorie de travailleurs, des demandes d'affiliation peuvent être présentées à l'Institution. Le Conseil d'Administration de cet organisme détermine les modalités de présentation de ces demandes, statue sur l'accueil à leur réserver et, éventuellement, sur les conditions de leur agrément.

Relèvent également de l'Institution, en qualité d'ayants droit :

a) Les anciens travailleurs des établissements adhérents, admis au bénéfice de l'allocation de solidarité aux vieux travailleurs, en vertu des dispositions de l'article 13 ci-après ;

b) Les veufs, veuves et orphelins de participants, admis au bénéfice d'une allocation, en vertu des dispositions des articles 23 et 24 ci-après.

## TITRE II

### DISPOSITIONS FINANCIERES

#### ARTICLE 6

##### Ressources du régime

Le régime est alimenté par :

- l'ensemble des cotisations, tant salariées que patronales, sur les salaires bruts ;
- les produits de la capitalisation viagère des réserves ;
- les participations aux résultats allouées conformément aux conventions passées avec les organismes chargés de la gestion financière du régime ;
- éventuellement, les dons et les legs.

#### ARTICLE 7

##### Cotisations, assiette

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel fixé à 25.000 Francs CFA.

Ce plafond pourra être révisé par décision du conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F., compte tenu de la situation économique et monétaire.

#### ARTICLE 8

##### Taux des cotisations

Le taux de la cotisation de base ne pourra être supérieure à 9% de la rémunération brute.

La cotisation de base est répartie à raison de 60% à la charge de l'établissement adhérent et 40% à la charge du participant.

#### ARTICLE 9

##### Recouvrement des cotisations

Les cotisations, calculées sur les salaires afférents à chaque trimestre civil, sont exigibles à dater du premier jour du trimestre civil suivant, chaque établissement.

.../...

ayant néanmoins la faculté de prévoir le versement par provisions mensuelles en cours de trimestre.

La contribution du participant est précomptée par son employeur lors de chaque paye.

Le premier appel des cotisations aura lieu à partir du 1er mars 1956.

L'établissement adhérent doit fournir à l'I.P.R.A.O.F., au moins une fois par an, et au plus tard le 31 décembre, un état nominatif des participants, accompagné de toutes les précisions utiles demandées par l'Institution.

L'établissement doit également fournir, chaque trimestre un état des mutations (entrées et sorties) survenues dans son personnel assujetti au régime.

En cas de retard dans l'envoi des bordereaux trimestriels de cotisations ou dans le paiement de celles-ci, l'Institution peut, par simple lettre de rappel, imposer à l'entreprise une majoration des cotisations dues de 1,5% par mois de retard.

Il appartient à l'Institution d'opérer le recouvrement des cotisations par tous les moyens de droit.

Lorsque l'Institution engage une action contentieuse pour le recouvrement des cotisations, elle doit en aviser les cotisants de l'établissement en cause.

#### ARTICLE 10

##### Limitation temporaire de l'appel des cotisations

Etant donné la faiblesse des charges au début du régime, le taux maximum des cotisations sera de 4% des salaires pour la première période quinquennale. Le pourcentage d'appel est fixé, à titre provisoire, à 75%.

Le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F. pourra, sur avis de l'association de gestion, réviser à tout moment les dispositions de l'alinéa ci-dessus.

Il n'est pas tenu compte de la réduction des cotisations prévue au présent article, pour le calcul des points de retraite ainsi que des prélèvements affectés aux frais de gestion et au fonds social.

#### ARTICLE II

##### Charges, réserve globale

Le régime supporte :

- les allocations et remboursements ;
- les dotations du fonds social, qui sera créé en application des dispositions de l'article 28 ci-après ;
- la dotation pour frais de gestion. Cette dotation représentera le coût réel pendant les trois premières années. A l'issue de cette période, le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F. pourra, après avis de l'association de gestion prévue à l'article 34 ci-après, fixer en pourcentage des cotisations ou des prestations le montant maximum des frais de gestion pour les organismes chargés de l'administration du régime.

La différence entre les ressources et les charges forme la réserve globale du régime. Cette réserve globale constitue le fonds collectif, lequel est capitalisé viagèrement du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, conformément à la convention financière, prévue à l'article 35 ci-après.

.../...

TITRE III

PRESTATIONS

ARTICLE 12

Condition d'ouverture des droits, période d'attente

Le droit des participants à une allocation de retraite, résultant de la double cotisation patronale et salariée, n'est définitivement établi qu'à l'expiration d'une période de trois ans de présence dans un ou plusieurs établissements adhérents à l'I.P.R.A.O.F.

Cette période dite "période d'attente" court du premier jour de l'embauchage du travailleur dans l'un des établissements adhérents.

Si, durant cette période le participant cesse tout service dans l'un des établissements en questions, il ne peut prétendre qu'à une allocation correspondant à ses seules cotisations personnelles.

Si, à l'expiration de cette période, il continue à travailler dans un desdits établissements, il a droit à l'allocation de retraite résultant de la double cotisation patronale et salariée, pour compter du premier jour de la période d'attente.

ARTICLE 13

Droit des anciens salariés

Les anciens salariés d'un établissement adhérent, appartenant aux catégories de personnel bénéficiaires du présent régime de retraites et ayant quitté l'établissement avant la date de prise d'effet de ce régime, ont droit à la validation de leurs services s'ils peuvent justifier d'au moins 10 ans d'activité salariée antérieurement à l'âge de 55 ans et s'ils ont perçu un salaire au moins égal au montant minimal, fixé par le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F.

ARTICLE 14

Age de liquidation de l'allocation de retraite,  
anticipation, ajournement

L'âge de liquidation de l'allocation de retraite est fixé à 55 ans.

Toutefois, les intéressés peuvent demander, à partir de 50 ans, l'anticipation de la liquidation de leur allocation. Dans ce cas, les taux de l'allocation est affecté d'un abattement de 5% par année.

Le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F. reçoit mandat et se fera une obligation de reporter à des âges plus avancés les âges-limites, fixés ci-dessus, afin d'assurer l'équilibre du régime dans le cadre de ses ressources et de ses charges, lorsque le montant desdites charges sera connu.

Il devra réaliser cette réforme lorsque le marché de l'emploi le permettra et l'augmentation de la longévité l'exigera, dans le but de porter son effort sur le maintien et l'amélioration de la valeur des prestations.

ARTICLE 15

Conditions de liquidation de l'allocation de retraite.  
.../...

La liquidation de l'allocation de retraite ne peut être opérée que sur demande de l'intéressé, assortie d'une justification de cessation d'activité. Les formalités afférentes à cette demande sont prévues à l'article 29 ci-après.

Les droits sont liquidés au premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée, avec entrée en jouissance de l'allocation à la même date.

Les problèmes que pourrait poser l'application des dispositions ci-dessus seront réglés par le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F. dans le cadre des pouvoirs qui lui sont attribués par l'article 32 ci-après.

#### ARTICLE 16.

##### Montant de l'allocation de retraite

L'allocation de retraite est calculée en multipliant le nombre de points, porté au compte de l'intéressé à la date de liquidation de ses droits, par la valeur du point de retraite.

La valeur du point de retraite est fixée : chaque année, par le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F., dans les conditions déterminées ci-dessous :

1°) Nombre de points de retraite : chaque cotisation annuelle donne droit à un certain nombre de points de retraite. Ce nombre est obtenu, chaque année, en divisant le montant de la cotisation annuelle de base (%) par le montant du salaire de référence, fixé pour l'année par le Conseil d'Administration de l'Institution.

Ce salaire de référence sera déterminé en fonction des variations du salaire moyen annuel des travailleurs affiliés au régime pendant l'exercice précédent.

Le conseil d'administration de l'Institution fixera les règles de détermination du salaire moyen.

2°) Valeur du point de retraite : la valeur du point de retraite est fixée, chaque année, par le Conseil d'Administration de l'Institution, en faisant application de la formule

$$V = \frac{C - D}{P \cdot n}$$

dans laquelle :

- C représente la masse totale des cotisations afférentes à l'exercice précédent ;
- D représente le montant total des prélèvements opérés sur ces cotisations au titre des articles 20, 27 (remboursement des cotisations), versements uniques pour rachat d'allocations minimales et II (frais de gestion et toute dépense nécessaire au fonctionnement normal du régime) ;
- Pn représente le nombre annuel moyen probable de points à servir au titre de l'exercice en cours et des neuf exercices suivants.

La valeur du point obtenue par application de cette formule ne saurait excéder  $\frac{14,75}{100}$  du montant du dernier salaire de référence connu.

Le conseil d'administration de l'Institution devra chercher dans le cadre d'une cotisation maximum de 9%, à assurer une retraite de l'ordre de 1,33 du salaire par année de service.

.../...

ARTICLE 17

Périodes de service validées

Les périodes de service validées, donnant des droits pour la retraite, comprennent :

1°) Après le 31 Décembre 1957 :

a) Les périodes de service ayant donné lieu au paiement des cotisations prévues par le régime ;

b) Les périodes durant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour un des motifs prévus à l'article 47 du Code du Travail des territoires d'outre-mer ou à la suite d'un accident du travail ;

c) Les périodes d'interruption de service, pendant lesquelles le participant est atteint d'une invalidité d'au moins deux tiers ;

L'état d'invalidité sera apprécié suivant des règles déterminées par le Conseil d'Administration de l'Institution.

2°) Avant le 1er Janvier 1958

a) Les périodes de service qui auraient donné lieu à cotisation si le régime avait été alors en vigueur ;

b) Les périodes de suspension du contrat de travail survenues :

1°) Avant le 15 décembre 1952, pour cause de maladie, dans la limite d'une durée de 6 mois par an, ou d'accident du travail ;

2°) A partir du 15 décembre 1952, pour un des motifs prévus à l'article 47 du Code du Travail ou à la suite d'un accident du travail.

c) Les périodes d'interruption de service, pendant lesquelles le participant est atteint d'une invalidité d'au moins deux tiers ;

d) Les périodes de mobilisation, de captivité et, plus généralement, celles pour lesquelles l'intéressé apportera la preuve qu'il a été obligé d'interrompre ses services chez le membre adhérent du fait de la guerre.

Sous réserve des dispositions de l'article 13 ci-dessus, relatives au droit des anciens travailleurs, la validation des années de services antérieures au 1er Janvier 1958 est subordonnée aux conditions suivantes :

- être en service au 1er Janvier 1958, et avoir au moins une année de service validée postérieure au 31 Décembre 1957 ;

- compter au total, à la date de liquidation des droits, y compris les années validées postérieures au 31 Décembre 1957 ; au moins dix années de service validées ou validables.

Le nombre d'année de service validables antérieures au 1er janvier 1958 est limité à trente.

Le Conseil d'administration de l'Institution à tous pouvoirs d'appréciation en ce qui concerne les justifications apportées par les participants et les adhérents pour la validation des services antérieurs, ainsi que pour les périodes de maladie ou d'invalidité.

ARTICLE 18

Calcul des points

1°) Périodes validées postérieures au 31 Décembre 1957.

.../...



a) La valeur des points, pour chaque année de cotisation, est obtenue en divisant les cotisations afférentes à l'exercice par le salaire de référence ;

b) Le nombre de points, correspondant à chaque période validée en vertu du paragraphe 1er b) de l'article 17 ci-dessus, est égal au nombre de points de l'exercice précédent multiplié par la durée de la période exprimée en année, ou fractions d'année.

## 2°) Périodes validées antérieures au 1er Janvier 1958 :

Pour chaque année de service validée antérieurement au 1er Janvier 1958, le nombre de points est égal au nombre annuel moyen des points de la période de référence, calculé comme il est dit ci-dessus au paragraphe 1er a).

La période de référence comprend les exercices 1958, 1959 et 1960 ou, à défaut, les trois derniers exercices civils complets de service. Les salaires n'ayant pas donné lieu à cotisation au cours de la période de référence devront être justifiés.

## ARTICLE 19

### Allocation de solidarité aux vieux travailleurs n'ayant pas cotisé

Les vieux travailleurs remplissant les conditions prévues à l'article 13 ci-dessus auront droit à une allocation, dite "allocation de solidarité aux vieux travailleurs".

Le nombre de points attribué et servant de base de calcul à l'allocation annuelle est fixé à 2.100 au minimum. Le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F. revisera annuellement le montant de l'allocation, en fonction des ressources du régime.

## ARTICLE 20

### Cessation d'activité

Lorsque le participant a cessé d'appartenir à l'un des établissements adhérents, pendant la période d'attente, ses cotisations lui sont remboursées.

Si, après expiration de la période d'attente et avant l'âge de liquidation de la retraite, le participant cesse d'appartenir à l'un des établissements adhérents, il conserve le bénéfice de son compte de points calculés suivant les dispositions de l'article 16 ci-dessus ou peut, dans le délai d'un mois à partir de la date de son départ, obtenir, moyennant l'annulation de son compte de points le remboursement de ses cotisations personnelles.

## ARTICLE 21

### Redressement de comptes

En cas d'erreur constatée dans le décompte des points, adressé aux participants, les redressements doivent toujours être effectués.

Il appartient à l'association de gestion d'examiner s'il doit y avoir ou non remboursement du trop perçu.

Si l'erreur constatée résulte de déclarations ayant un caractère frauduleux, l'Institution, en opérant le rétablissement des droits réels de l'intéressé, peut décider un abattement maximum de 25% du nombre de points de retraite, attribué pour la période ayant fait l'objet d'une déclaration frauduleuse.

.../...

## ARTICLE 22

### Majoration pour charges de famille

Le nombre total de points de retraite est majoré de 10% pour chaque enfant encore à la charge du salarié au moment de la liquidation de la retraite et aussi longtemps que l'enfant reste à sa charge.

La majoration globale est limitée à 30%

L'enfant à charge est défini par le Conseil d'Administration de l'Institution.

## ARTICLE 23

### Droits des veuves

Lorsqu'un membre participant en activité ou retraité décédé, sa veuve a droit, à partir de 50 ans mais avec faculté d'anticipation à 45 ans, dans les conditions définies à l'article 14 ci-dessus, à une allocation égale à 50% de celle dont bénéficiait ou aurait bénéficié son mari, sur la base des années validées ou validables à la date du décès, et sans qu'il soit tenu compte des coefficients d'anticipation qui ont pu être appliqués.

Le bénéfice est immédiat, dès le décès du mari, si la veuve a au moins deux enfants à charge de moins de 18 ans. Le service de cette allocation est suspendu dès que ces derniers cessent d'être à la charge ou à leur décès, pour reprendre au 50<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressée.

Pour que cette allocation soit consentie à la veuve, il faut que le mariage ait été constaté deux ans au moins avant le décès, sauf le cas d'existence d'enfant à charge.

En cas de remariage, le droit à l'allocation cesse à compter du premier jour du trimestre civil suivant.

En cas de pluralité d'épouses, l'allocation globale est répartie au prorata des ayants droits à la date du décès.

La mise en oeuvre des dispositions, prévues ci-dessus, est subordonnée aux conditions ci-après :

- tout membre participant est tenu de déclarer son mariage à l'I.P.R.A.O.F. et de produire une pièce légale ou réglementaire d'état civil en faisant foi.

Au cas où ces formalités n'auraient pas été accomplies avant le décès du participant, la veuve de ce dernier conserve cependant, la faculté de produire la pièce légale ou réglementaire attestant son mariage, à la condition que ce document ait été établi avant le décès du mari.

- toute veuve admise au bénéfice de l'allocation devra présenter, chaque année, une attestation de l'autorité administrative du lieu de son domicile, certifiant qu'elle n'est pas remariée.

## ARTICLE 24

### Droits des orphélins de père et de mère

En cas de décès du conjoint, soit antérieurement, soit postérieurement au décès du participant en activité ou retraité, les enfants à charge du participant décédé, orphélin de père et de mère bénéficient immédiatement d'une allocation individuelle d'orphélin.

L'allocation accordée à chaque orphélin, aussi longtemps qu'il demeure à charge, est égale à 20% de la retraite à laquelle avait droit (ou aurait droit sur la base des services validés ou validables à la date du décès) le participant décédé.

.../...

Au cas où le nombre des enfants allocataires est supérieur à cinq, à la date de liquidation des allocations d'orphélins, l'allocation revenant à chacun est réduite proportionnellement.

#### ARTICLE 25

##### Inaptitude au travail, invalidité

Les salariés reconnus inaptes au travail à tout âge compris entre 50 et 55 ans percevront leur retraite immédiatement, sans que leur soit appliqué le coefficient de réduction pour anticipation prévu à l'article 14 ci-dessus.

L'état d'invalidité ou d'inaptitude au travail sera apprécié suivant les règles fixées par le conseil d'administration, en prenant comme base la législation et la réglementation métropolitaine en la matière.

#### ARTICLE 26

##### Paiement des allocations

Les allocations sont trimestrielles et payables d'avance, soit en une seule fois, le premier jour de chaque trimestre civil, soit par mensualités égales. Il appartient à l'association de gestion de fixer, avec l'agrément du conseil d'administration de l'Institution, les modalités du règlement des paiements et notamment la périodicité. Les premiers arrérages prennent effet du premier jour du trimestre civil suivant la demande.

#### ARTICLE 27

##### Rachat des allocations d'un montant minimum

Dans le cas où le nombre total des points de retraite, attribués à un participant ou à son conjoint, est inférieur à cinq années d'activité, il n'est pas procédé à l'attribution d'une allocation et l'intéressé reçoit, lors de la liquidation et, au plus tôt, à 55 ans (50 ans s'il s'agit d'une veuve) un versement unique égal au produit des points de retraite par le salaire de référence de l'exercice précédant la date de la liquidation, déterminé conformément aux dispositions de l'article 16 ci-dessus.

Lorsque les orphélins sont susceptibles de bénéficier de l'allocation, prévue à l'article 24 ci-dessus, les mêmes dispositions sont appliquées.

Toutefois, les versements uniques ne peuvent dépasser, pour chacun des orphélins, le produit de l'allocation annuelle calculée au moment de la liquidation, par le nombre d'années restant à courir jusqu'à 21 ans.

Les versements prévus ci-dessus, effectués au profit des participants, supprimeront tous droits pour le conjoint ou les orphélins. Effectués au profit du conjoint, ils supprimeront tous droits pour les orphélins.

#### ARTICLE 28

##### Fonds social

Il sera créé par l'I.P.R.A.O.F. un fonds social qui sera notamment utilisé par l'attribution, à titre individuel de secours exceptionnels et, éventuellement, renouvelables à des participants actifs ou retraités ou à des personnes ayant été à leur charge et dont la situation apparaîtra matériellement digne d'intérêt.

.../...

Le fonds social pourra aussi servir à une politique sociale que déterminera le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F. dans le cadre de l'Institution et se rapportant à son objet.

En tout état de cause, le montant du fonds social ne pourra dépasser 3% des cotisations.

Dans cette limite, le conseil d'administration en fixera, chaque année, le montant à la majorité simple de chacun des collèges.

#### ARTICLE 29

##### Formalités

1°) La retraite peut être liquidée par l'Association de gestion".

Il est tenu compte, dans cette liquidation des droits acquis dans les divers établissements adhérant à l'I.P.R.A.O.F.

2°) Les réquerants doivent adresser à l'Association de gestion, soit directement, soit par l'entremise de leur dernier employeur, leur demande accompagnée d'une justification de cessation d'activité et d'un engagement à ne pas reprendre une activité salariée. L'employeur transmet cette demande, dans un délai ne pouvant excéder un mois à l'Association de gestion.

3°) A la demande, doivent être jointes les justifications nécessaires au calcul des droits, notamment celles relatives aux services antérieurs, aux périodes de maladies, d'invalidité ou de guerre, à l'âge et à la situation matrimoniale.

4°) Au cas où les intéressés ne peuvent fournir toutes les justifications nécessaires, leur dossier est soumis au conseil d'administration qui statue en fonction des éléments en sa possession.

#### TITRE V

##### DISPOSITIONS DIVERSES

#### ARTICLE 30

##### Accord de coordination

Des accords de coordination peuvent être conclus entre l'I.P.R.A.O.F. et les organismes de retraite n'appliquant pas le présent régime de retraite. Il devra être recherché tout accord de réciprocité avec la Métropole et les autres territoires de l'Union Française et de la zone franc.

#### ARTICLE 31

##### Constitution d'un régime de retraites unique

Le régime de retraites, institué par la présente Convention, constituera un régime unique avec tous les autres régimes admis par l'I.P.R.A.O.F. et fonctionnant sur les mêmes bases.

#### ARTICLE 32

##### Mesures d'application

Le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F. prend, dans les conditions fixées par les statuts de l'Institution, toutes mesures nécessaires à l'exécution des dispositions de la présente annexe, notamment par voie de règlement intérieur.

.../...

En cas de difficultés dans l'application desdites dispositions, le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F. examinera les cas d'espèce, après étude par l'Association de gestion, et déterminera la solution applicable à chaque cas.

## TITRE VI

### ARTICLE 33

#### Dispositions relatives au contrôle et aux litiges

Les membres adhérents ou participants sont soumis au contrôle de l'Association de gestion pour tout ce qui concerne l'application du présent régime.

Le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O.F. et l'Association de gestion ont le droit de se faire communiquer, au siège de l'établissement, les dossiers du personnel ainsi que le registre des paiements et, plus généralement, tous documents comptables ou autres qui lui paraîtraient nécessaires à l'appréciation de l'exacte application du régime.

Les membres adhérents et participants doivent répondre aux demandes de renseignements ou d'éclaircissements qui leur seraient adressées.

Les difficultés ou litiges, rencontrés à l'occasion de l'application du régime, soit entre l'Institution et les organismes de gestion, soit entre membres adhérents ou entre membres adhérents et participants, sont réglés comme en matière de conflit du travail.

A cet effet, la difficulté est constatée, soit par procès-verbal signé par les parties, soit par lettre recommandée ; le conseil d'administration qui n'aurait pu trancher le litige peut faire appel à une instance judiciaire.

### ARTICLE 35

#### Gestion administrative du régime

Pour assurer la gestion administrative du régime, l'I.P.R.A.O.F. passera convention avec la "Caisse Nationale d'Assurances sur la vie" (C.N.A.V.) et avec le pool des compagnies d'assurances.

Toutefois, cette Convention est conditionnée par la création entre les deux organismes (C.N.A.V. et pool des assurances) d'une association de gestion.

Cette association de gestion effectuera, pour le compte de l'Institution, tous les actes d'administration découlant du présent règlement : validation des services passés, rentrée des cotisations, liquidation des allocations et des retraites, tenue des comptes de points etc...

L'association de gestion est tenue de fournir toute documentation au conseil d'administration de l'Institution et de produire chaque année un bilan et un compte rendu de mandat.

.../...

ARTICLE 35

Gestion financière du régime

L'I.P.R.A.O.F. confie la gestion financière du régime à la C.N.A.V. et au pool des compagnies d'assurances, par voie de conventions. Ces conventions prévoient obligatoirement la capitalisation collective des réserves du régime et une participation aux résultats ne pouvant être inférieure à 75 %.

La gestion sera effectuée par chacune des deux catégories d'organismes suivant ses règles propres et à concurrence de la fraction des fonds qu'il sera attribuée.

Les projets d'investissements en Afrique Occidentale Française, que les assureurs désirent réaliser en application du contrat d'assurances, sont soumis pour avis à une commission consultative paritaire, désignée par le Conseil d'Administration de l'I.P.R.A.O.F.

ARTICLE 36

Par dérogation aux dispositions de l'article 5 des clauses générales de la Convention, aucune modification à la présente annexe, décidée par les parties, ne pourra entrer en vigueur avant acceptation par le conseil d'administration de l'I.P.R.A.O., dans les conditions déterminées par celui-ci.

Les modifications prennent effet, sauf dispositions contraires, au 1er janvier de l'exercice suivant celui au cours duquel elles interviennent.

Fait à Dakar, le 27 Mars 1958.

---

NB - L'I.P.R.A.O.F. a modifié son appellation en I.P.R.A.O.

DECISION N° 3

DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU SOUDAN  
PORTANT ACCORD SUR LE TAUX DES RETENUES  
POUR LOGEMENT ET AVANTAGES EN NATURE A OPERER  
SUR LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS REGIS PAR LA  
CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DU BATIMENT

=====

La commission Mixte prévue par l'arrêté n°3881 du 4 octobre 1956 et chargée de la conclusion des accords sur les salaires de base des diverses catégories prévues par la Convention Collective Fédérale du Bâtiment et des Travaux Publics et industries connexes du 6 Juillet 1956 s'étant réunie le 20 novembre à Bamako.

D E C I D E

1 - Lorsque le logement est fourni par l'employeur dans les conditions fixées par les articles 54 à 58 de la Convention Collective Fédérale du 6 Juillet 1956 et par l'article 9 de l'arrêté n°5040 ITLS-SO du 17 Juillet 1956 déterminant les cas dans lesquels le logement doit être fourni et sa valeur maxima de remboursement, les retenues prévues à l'article 55 de la Convention sont fixées mensuellement ainsi :

	Avec gros meubles	sans les gros meubles
I pièce avec douche privée ou commune . . . . .	1.200	1.050
1 pièce avec cuisine et cabinet de toilette . . . . .	1.700	1.480
2 pièces avec cuisine et cabinet de toilette . . . . .	2.300	2.000
3 pièces avec cuisine et cabinet de toilette . . . . .	2.800	2.400
4 pièces et au-dessus avec cuisine et cabinet de toilette . . . . .	3.800	3.300

II - Les avantages en nature suivants : charbon, électricité, glace et eau, ou avantages de même nature fournis par l'employeur, pourront être retenus au travailleur sur la base mensuelle de 2.321 francs.

III - Les dispositions de la présente décision auront effet à compter de la mise en vigueur de chacun des accords sur les salaires de bases visés ci-dessus.

Fait à Bamako, le 20 Novembre 1956

- Pour le S.E.I.S.  
MM. Loupiac, Président  
LECOINTRE  
HEMERY

- Pour le Syndicat des Ouvriers du  
Bâtiment et de la Métallurgie du  
Soudan.  
MM Lazare COULIBALY, Secrétaire  
Mamadou SOUMARE

- Pour le Syndicat C.G.T.B.O.

M. Gaoussou KEITA

L'INSPECTEUR TERRITORIAL DU TRAVAIL  
DU SOUDAN

Yves LE TREUT

DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU SOUDAN  
PORTANT ACCORD SUR LES TAUX FORFAITAIRES D'UNE  
"INDEMNITE" COMPENSATRICE DE LOGEMENT" DANS LE CAS  
OU CE LOGEMENT EST EXIGE PAR L'ARTICLE 54 DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DU BATIMENT

La Commission Mixte prévue par l'arrêté n°3881/ITLS-SO  
du 4 Octobre 1956 fixant sa composition et la chargeant de déter-  
miner les salaires de base des catégories fixées par la Convention  
Collective Fédérale du Bâtiment, des Travaux Publics et des In-  
dustries connexes du 6 Juillet 1956,

s'étant réunie le 5 Février 1957 à Bamako

D E C I D E

I - Dans les cas où, conformément aux prescriptions de l'article  
54 de la Convention Collective,

un logement doit être mis à la disposition des tra-  
vailleurs et lorsque ceux-ci désireront pourvoir eux-mêmes à ce  
logement, l'employeur pourra se dégager de cette obligation de  
logement en leur versant une indemnité compensatrice de logement  
dont le montant forfaitaire mensuel sera fixé conformément au  
tableau ci-dessous, tenant compte de la catégorie des travailleurs  
et du prix variable des loyers.

Lieu d'emploi	de la 6ème catégorie et au-dessus	de la 1ère à la 5ème catégorie incluse
1) Mopti . . . . .	1.650	1.150
2) Bamako, Bougouni, Ségou, Sikasso, San. . . . .	1.150	650
3) Bafoulabé, Kayes, Kita, Nara, Niéro, Koutiala, Niafunké, Goundam, Gao, Tombouctou, Badiara, Macina. . . . .	650	400

II - Ces indemnités forfaitaires excluent toute possibilité de  
"retenue de logement" par l'employeur.

III - Le versement de ces indemnités compensatrices ne dégage  
l'employeur d'aucune de ses obligations en ce qui concerne les  
soins dus aux "travailleurs logés".

Fait à Bamako, le 5 Février 1957

- Pour le SYNDICAT DES ENTREPRISES ET INDUSTRIES DU SOUDAN.

MM. LOUPIAC, Président  
LECOINTRE

LEBAS  
CROIX

- Pour le SYNDICAT DES OUVRIERS DU BATIMENT ET DE LA METALLUR-  
GIE DU SOUDAN.

MM. Lazare COULIBALY, Secrétaire

Mamadou SOUMARE

- Pour le SYNDICAT F.O. DES INDUSTRIES ET ENTREPRISES INDUS-  
TRIELLES DU SOUDAN.

Mr. FAYE soulève

L'INSPECTEUR TERRITORIAL DU TRAVAIL DU SOUDAN

Yves LE TREUT



D E C I S I O N N° 6  
DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU SOUDAN  
AFFERENTE AUX MODALITES D'APPLICATION DE L'ART. 46  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DU BATIMENT  
CONCERNANT LA PERIODE DE CONGE ANNUEL  
=====

La Commission Mixte prévue par l'arrêté n°3881 du 4 Octobre 1956 fixant sa composition et la chargeant de déterminer les salaires de base des catégories fixées par la Convention Collective Fédérale des Entreprises du Bâtiment des Travaux Publics et Industries connexes du 6 Juillet 1956, s'étant réunie le 5 Février 1957 à Bamako.

D E C I D E

Nonobstant les dispositions de l'article 46 prévoyant la fixation de la période de congé annuel par avenants territoriaux à la Convention Collective.

Les parties conviennent de n'apporter aucune modification au régime actuel de congés annuels payés. La période de congé annuel continuera à être déterminée directement entre employeur et travailleur.

Fait à Bamako, le 5 Février 1957

- Pour le SYNDICAT DES ENTREPRISES ET INDUSTRIES DU SOUDAN

MM. LOUPIAC, Président  
LECOINTRE

LEBAS  
CROIX

- Pour le SYNDICAT DES OUVRIERS DU BATIMENT ET DE LA METALLURGIE DU SOUDAN.

MM. Lazare COULIBALY, Secrétaire      SOUMARE Mamadou

- Pour le SYNDICAT CGT-FO DES INDUSTRIES ET ENTREPRISES INDUSTRIELLES DU SOUDAN.

M. FAYE Souleye

L'INSPECTEUR TERRITORIAL DU SOUDAN

Yves LE TREUT.

D E C I S I O N    N° 8

DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU SOUDAN PORTANT  
INSTITUTION DE LA PRIME D'OUTILLAGE AU PROFIT DES  
MACONS, MENUISIERS ET CHARPENTIERES REGIS PAR LA  
CONVENTION COLLECTIVE DU BATIMENT

-----

La Commission Mixte prévue par l'arrêté n°3881 du 4  
Octobre 1956 fixant sa composition et la chargeant de déterminer  
les salaires de base des catégories fixées par la Convention  
Collective Fédérale des Entreprises du Bâtiment des Travaux  
Publics et Industries CONNEXES du 6 Juillet 1956,  
s'étant réunie le 20 Mars 1957 à Bamako

D E C I D E

d'étendre aux travailleurs régis sur la nouvelle Convention  
Collective Fédérale du Bâtiment et Travaux Publics, le bénéfice  
de la "PRIME D'OUTILLAGE" instituée par Décision du 19 décembre  
1953 portant avenant à la Convention Collective du 20 Mars 1950  
des "Ouvriers Africains du Soudan Français, Convention qui  
régissait antérieurement les travailleurs du Bâtiment.

1°) Une prime d'outillage est attribuée aux travailleurs  
des chantiers du bâtiment ou des travaux publics exerçant les  
professions de : maçon, charpentier de chantier travaillant sur  
bois, menuisier de chantier, coffreur, sous réserve de pouvoir  
présenter l'outillage suivant :

les maçons : 1 marteau, 1 équerre, 2 truelles, 1 niveau d'eau,  
2 Ciseaux affûtés, 1 fil à plomb et 1 mètre.

les menuisiers et ouvriers du bois :  
1 varlope, 1 mètre, 1 équerre, 1 ténaille, 1 scie  
1 tournevis et 1 marteau.

2°) Compte tenu des prix actuels et sur la base d'un amortis-  
sement sur deux ans (4.160 heures), la prime est fixée à compter  
du 18 Mars 1957 à 0 frc,70 SOIXANTE DIX CENTIMES, pour une heure  
de travail.

3°) Le travailleur doit être en mesure de présenter,  
à tout moment, les outils nécessaires au travail en cours  
et, à la condition d'être prévenu la veille, le jeu complet  
des outils prévu pour son corps de métier.

Les infractions à cette obligation seront constatées par  
écrit en présence de l'intéressé par le représentant de  
l'employeur et le délégué du personnel.

Elles entraîneront les sanctions suivantes :

1ère sanction - avertissement

2ème sanction - perte du bénéfice de la prime pendant  
un mois.

3ème sanction - mise à pied de l'intéressé pendant huit  
jours.

4°) La présente décision prendra effet à compter du  
lundi 18 Mars 1957.

Bamako, le 20 Mars 1957.

## S A L A I R E S

## A - O U V R I E R S (Ière Zone)

CCF du Bâtiment et des T.P.

du 6/7/1956

Date d'application	9-10-1956	18/3/1957	1/9/1957	5/5/1958	13/7/1959
1° catégorie A.....SMIG (21)	: 23,50	: 27-	: 27-	: 32	:
B.....	: 21,85	: 24,45	: 28,10	: 30,90	: 33,30
2° catégorie .....	: 26,30	: 29-	: 32,50	: 35,80	: 39 -
3° catégorie .....	: 31,55	: 34,70	: 38,20	: 42-	: 46 -
après un an....	: 33,15	: 36,45	: 40,10	: 44,10	: 48 -
4° catégorie 1° échelon....	: 41 -	: 45,10	: 49,60	: 54,50	: 59 -
2° échelon....	: 44 -	: 48,10	: 52,60	: 58 -	: 63 -
5° catégorie 1° échelon....	: 51,55	: 56,70	: 62,40	: 68,60	: 74 -
2° échelon....	: 58 -	: 63,15	: 69 -	: 76 -	: 82 -
6° catégorie.....	: 65 -	: 72 -	: 75,50	: 83 -	: 90 -
Hors catégorie.....	: 115	: 126,50	: 130 -	: 143 -	: 154 -
SOURCE :	: Décision N°1	: Décision N°7	: Décision N° 9	: Décision N° 12	: Décision N° 14
	: du 9/10/56	: du 20/3/57	: du 4/9/57	: du 6/5/68	: du 6/5/59

CCF du Bâtiment et T.P.  
du 6 - 7 - 1956

SALAIRES		B - EMPLOYÉS (1 <sup>re</sup> zone)			
Date d'application		8/10/1956	1/9/1957	5/5/1958	1/7/1959
		15/12/1956			
1 <sup>ère</sup> catégorie.....	SMIG(3.640)	4.680	4.680	5.547	
2 <sup>ème</sup> catégorie.....	4.559	5.633	6.200	6.700	
3 <sup>o</sup> catégorie.....	6.550	7.000	7.700	8.320	
4 <sup>o</sup> catégorie.....	8.200	9.500	10.450	10.920	
5 <sup>o</sup> catégorie.....	9.400	11.000	12.100	12.850	
6 <sup>o</sup> catégorie.....	10.700	12.500	13.750	15.600	
SOURCE	Décision N° 4 du 5/2/1957	Décision N°11 du 12/9/1957	Décision N°12 du 6/5/1958	Décision n°14 du 9/7/1959	

NB - Les taux de salaires de base des catégories supérieures à la 6<sup>o</sup> sont ceux déterminés pour les agents de maîtrise.

## SALAIRES

## C - AGENTS DE MAITRISE

CCF du Bâtiment et T.P.  
du 6 - 7 - 1956

=====

Date d'application : I - II - 1956 : I/9/1957 : I/5/1958 : I/7/1959 :

-----

M.1.....	20.250	:	22.300	:	24.600	:	27.000	:
M.2.....	26.600	:	28.600	:	31.500	:	34.500	:
M.3.....	31.545	:	34.700	:	38.200	:	41.500	:
M.4.....	35.700	:	39.300	:	43.200	:	47.000	:
M.5.....	38.100	:	42.000	:	46.200	:	50.000	:

-----

SOURCE	: Décision N° 2	: Décision	: Décision	: Décision
	: du 20/11/1956	: N° 10 du	: N° 13 du	: N° 15
	:	: 4/9/1957	: 9/5/1958	: du 9/7/59

=====

## SALAIRES

## D - INGENIEURS ET ASSIMILES

CCF du Bâtiment et T.P.  
du 6 - 7 - 1956

Date d'application	: 1 - 5 - 1958 :	1 - 7 - 59 :
P. I - A	: 48.000	: 52.000
- B	: 55.000	: 59.500
P. 2 - A	: 61.000	: 66.000
- B	: 69.000	: 74.500
P. 3 - A	: 74.000	: 80.000
- B	: 111.000	: 120.000
S O U R C E	: Décision SEIS : du 27/5/1958	: Décision : N°16 du : 9/7/1959 :

Extrait de l'arrêté ministériel du 13-6-1955 fixant les taux minima des indemnités prévues à l'article 94 (alinéa 1er) modifié du Code du Travail - promulgué par A.G. n° 5263 S.E.T. du 4-7-1955.

**ARTICLE PREMIER.**- En vue de la fixation des taux minima des indemnités prévues à l'article 94 (alinéa 1er) modifié de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, les sujétions tenant aux conditions climatiques et à l'éloignement sont appréciées d'après la répartition géographique indiquée ci-après :

Groupe I

France Métropolitaine.

Groupe 2

Département de la Guadeloupe

Département de la Guyane  
Département de la Martinique

Afrique du Nord

Viet-Nam

Laos

Cambodge.

Groupe 3

Département de la Réunion  
Territoire de la Nouvelle Calédonie.

Etablissements français de l'Océanie.

Etablissements français dans l'Inde

Saint Pierre et Miquelon.

Madagascar et dépendances.

Territoire des Comores.

Groupe 4

Côte française des Somalies

Afrique Occidentale française.

Afrique Equatoriale française.

Cameroun.

Togo.

**ARTICLE 2.**- Les taux minima des indemnités visées à l'article précédent sont fixés comme suit :

Lieu de résidence habituelle	Lieu d'emploi	Taux de l'indemnité
Territoire du groupe I	Territoires du groupe 3	2/10
	Territoires du groupe 4.	4/10
Territoires du groupe 2.	Territoires du groupe 3.	5/10
	Territoires du groupe 4.	3/10
Territoires du groupe 3.	Territoires du groupe 4.	3/10
Territoires du groupe 4.	Territoires du groupe 3.	2/10

(A) A l'exception de la Réunion

REPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple - Un But - Une Foi

MINISTERE DU TRAVAIL

OFFICE NATIONAL  
DE LA  
MAIN D'OEUVRE

NOTE DE LA REDACTION

Il est rappelé ici aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à tous ceux qui s'intéressent du problème des salaires en République du Mali, que le décret n° 76/PGRM du 17 Mars 1980, fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à 88,30 FM l'heure.

En conséquence, le travailleur salarié sans spécialité, lorsqu'il est rémunéré au mois, percevra au moins 173 fois un tiers des salaire minimum horaire, soit 15.305 FM par mois.

Pour le calcul du salaire mensuel brut des catégories hiérarchisées il y a lieu d'ajouter aux salaires conventionnels fixés, les éléments ci-après :

- 1°) L'Indemnité Spéciale mensuelle et forfaitaire de 2.000 FM  
(décret n° 17/PGRM du 7/2/1973)
- 2°) L'Indemnité de Cherté de vie 4.500 FM  
(décret n° 117/PGRM du 31/7/1974 dont :  
4.500 FM par mois pour les travailleurs percevant un salaire inférieur à 45.000 FM  
10% du salaire de base pour les travailleurs percevant un salaire supérieur à 45.000 FM.
- 3°) une majoration de 10% sur le salaire de base en application du décret n° 65/PGRM du 13/2/1976
- 6°) une majoration de 5% sur le salaire de base en application du décret n° 188/PGRM du 8 Juillet 1978
- 5°) une majoration de 10% sur le salaire de base en application du décret n° 52/PGRM du 13/2/1980

Il y a lieu également de noter que seules les indemnités spéciales mensuelles (2.000 F) et de cherté de vie sont exonérées de l'I.G.R. (Impôt Général sur le Revenu), mais soumises aux cotisations dues à l'I.N.P.S. (Institut National de Prévoyance Sociale)./-

BAMAKO, le 15 Décembre 1980  
LE DIRECTEUR GENERAL DE L'OFFICE  
NATIONAL DE LA MAIN-D'OEUVRE

Mohamed DICKO  
Chevalier de l'Ordre National