OFFICE NATIONAL DE LA MAIN D'OEUVRE

- Centre de Documentation Sociale -

CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES INDUSTRIES DE LA "MECANIQUE GENERALE" DU 8 OCTOBRE 1957

Ce volume comprend :

- la liste des références du texte de base de la convention et des avenants territoriaux l'ayant complétée . . . . . page 2
- la convention de base du 8 octobre 1957 . . . . . page 3
- les avenants propres au territoire de la République du Mali. . . . . page 67
- les barèmes des taux des salaires minima en vigueur au Mali. . . . . page 69

C.C.F. DES INDUSTRIES DE LA MECANIQUE GENERALE

TEXTE DE BASE

- C.C.F. signée le 8 Octobre 1957 à Dakar
- déposée au Tribunal du Travail de Dakar le 9-10-1957 sous le numéro 138.
- étendue par A.G. n°2535 IGTLS du 27-3-1958.
- modifiée et complétée par les avenants du 27-3-1958.
- publiée au JO. AOF du 23-11-1957, pages 2126 et suivantes

AVENANTS TERRITORIAUX

6 mai 1958 - Décision n°I de la CMP fixant les salaires de base des "ouvriers et employés" (C.A. : 5 mai 1958).

(déposée le 17 Mai au Tribunal du Travail de Bamako sous le n° 3).

9 mai 1958 - Décision n° 2 de la C.M.P. portant accord sur les salaires de base des agents de maîtrise techniciens et assimilés (D.A. : I mai 1958).

27 mai 1958 - Décision du SEIS fixant les salaires minima hiérarchisés des ingénieurs, cadres et assimilés. (D.A. Ier mai 1958).

9 Juil. 1959 - Décision n° 3 de la CMP portant accord sur les salaires de base des ouvriers et employés.

9 Juil. 1959 - Décision n° 4 de la CMP portant accord sur les salaires de base des agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

9 Juil. 1959 - Décision n°5 de la CMP portant accord sur les salaires minima hiérarchisés des ingénieurs, cadres et assimilés.

NB - D.A. : date d'application
CMP : Commission Mixte Paritaire.

TABLES DES MATIERES

A

Abrogations des conventions antérieures. . . . . Pages 4
Absences exceptionnelles. . . . . " 11
Absences pour activités syndicales . . . . . " 6
Absences pour maladies et accidents. . . . . " 11
Accidents du travail. . . . . " 11
Adhésions ultérieures à la Convention. . . . . " 5
Affectations à un autre lieu d'emploi. . . . . " 10
Allocation de congé. . . . . " 23
Ameublement. . . . . " 25
Ancienneté (prime d'ancienneté). . . . . " 19
Apprentissage. . . . . " 15
Avantages acquis.. . . . . " 4

C

Catégories professionnelles. . . . . " 16
Cautionnement du voyage du travailleur . . . . . " 24
Champ d'application de la convention . . . . . " 3
Changement d'emploi. . . . . " 9
Classification professionnelle des agents de maîtrise (Annexe III). . . . . " 63
Classification professionnelle des employés (Annexe II). . " 54
-"- -"- des ingénieurs (Annexe IV) . . " 66
-"- -"- des ouvriers (Annexe I). . . . " 35
Clause de non concurrence. . . . . " 10
Commission de classement.. . . . . " 16
Commission d'interpretation et de conciliation . . . . . " 29
Congé (allocation). . . . . " 23
-"- (durée et organisation). . . . . " 22
-"- (indemnité compensatrice de) . . . . . " 23
Contrat de travail (formation et exécution du) . . . . . " 7
-"- " " (suspension du) . . . . . " 11
-"- " " (rupture du). . . . . " 12

D

Décès du travailleur. . . . . " 14
Délégués du personnel . . . . . " 28
Dénonciation de la convention. . . . . " 5
Déplacement (indemnité de) . . . . . " 25
discipline. . . . . " 10
Dispositions particulières aux agents de maîtrise. . . . . " 60
-"- -"- employés. . . . . " 53
-"- -"- ingénieurs. . . . . " (PM)
-"- -"- ouvriers. . . . . " 31
Durée et dénonciation de la convention . . . . . " 5
Durée et déroulement du préavis. . . . . " 12
Durée et organisation du congé . . . . . " 22
Durée du travail - recupération - heures supplémentaires . " 21

E

Embauchage et réembauchage. . . . . " 7
Engagement définitif. . . . . " 8
Epreuves de classification des ouvriers .. . . . . " 40
Essai (période d'). . . . . " 8
Exercice du droit syndical. . . . . " 6

H

Heures supplémentaires (majoration pour). . . . . " 18
Hygiène et sécurité (dispositions générales) . . . . . " 26
Hospitalisation du travailleur malade. . . . . " 27

.../...

I

Indemnisation du travailleur malade. . . . . Pages 11
Indemnité compensatrice de préavis . . . . . " 12
Indemnité de déplacement. . . . . " 25
Indemnité de licenciement. . . . . " 14
Indemnité prévue à l'art. 94 du Code . . . . . " 20
Intérim d'un emploi supérieur. . . . . " 9

J

Jours fériés, chômés et payés. . . . . " 21

L

Libertés syndicales. . . . . " 6
Licenciements collectifs . . . . . " 13
Licenciement (indemnité de). . . . . " 14
Logement et ameublement. . . . . " 25
-"- (évacuation du). . . . . " 26

M

Modification aux clauses du contrat de travail . . . . . " 8
Mutations des femmes en état de grossesse. . . . . " 10
Mutation provisoire dans une catégorie inférieure. . . . . " 9

P

Panneau d'affichage. . . . . " 7
Période d'essai. . . . . " 8
Préavis (durée et déroulement du). . . . . " 12
-"- (indemnité compensatrice de). . . . . " 19
Prime d'ancienneté. . . . . " 19
Prime de panier. . . . . " 9

R

Remunération du travail à la pièce ou au rendement . . . . . " 15
Respect des droits syndicaux. . . . . " 6
Retraite (régime de). . . . . " 30
Rupture du contrat (modalités de la) . . . . . " 12
-"- " -"- du travailleur malade . . . . . " 13

S

Salaire (abattements sur le). . . . . " 17
Salaire (dispositions générales) . . . . . " 15
-"- (paiement du). . . . . " 16
-"- des travailleurs physiquement diminués . . . . . " 18
-"-(barèmes des taux minima hiérarchisés de) . . . . . " 69
Service en poste à fonctionnement continu. . . . . " 19

T

Travail des femmes. . . . . " 22
Travail des enfants et des jeunes travailleurs . . . . . " 22

V

Voyages et transports. . . . . " 23

Entre les Organisations syndicales ci-après :

d'une part :

- les Syndicats Industriels de la "Mécanique Générale" affiliés à l'Union intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F. (UNISYNDI) ;

D'autre part :

- les Syndicats d'Ouvriers et d'Employés de l'Industrie, affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats "Confédération Générale du Travail" ;
- les Syndicats d'Ouvriers et d'employés de l'Industrie, affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats "Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique" ;
- les Syndicats d'Ouvriers et d'employés de l'Industrie, affiliés aux Unions territoriales ou locales de Syndicats "Confédération Africaine des Travailleurs Croyants" ;
- les Syndicats d'Ouvriers et d'Employés de l'Industrie, 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 (SCAMTA),

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Objet et champ d'application de la Convention

Article premier.- La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées dans les territoires du Groupe de l'Afrique Occidentale Française, relèvent de la branche professionnelle "Mécanique Générale".

Sont notamment compris dans ces activités :

- les ateliers de mécanique générale ;
- les activités de transformation des métaux ;
- la fabrication d'articles métalliques ;
- la fabrication de menuiserie métallique à l'exclusion des entreprises de serrurerie travaillant directement en vue de la pose dans les bâtiments ;
- la fabrication d'éléments de charpentes en fer, à l'exclusion des entreprises ou établissements travaillant directement à la construction de bâtiment ou à l'exécution de travaux publics ;
- la fabrication de maisons métalliques, la fabrication et le montage d'éléments métalliques, lorsque la fourniture et la pose ne nécessitent pas l'intervention d'autres corps d'état du bâtiment ;
- les constructions et réparations navales ;
- la construction et la réparation de véhicules automobiles, motocycles et cycles.
- la fabrication, la réparation, l'entretien de matériel et appareils électriques.

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

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

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

Au sens de la présente Convention, le terme "travailleur est celui défini à l'article I, 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 du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Abrogation des Conventions Collectives antérieures

Article 3.- La présente Convention annulle et remplace toutes les Conventions existantes (I) et leurs avenants, en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

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

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

Avantages acquis

Article 4.- La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'il résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

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

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

(I) Sont notamment abrogées :

- la Convention des EMCIBAN du 23-7-1945
- la Convention des ouvriers africains du 20-3-1950.

.../...

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 d'un mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente (I).

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

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

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

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

Adhésions ultérieures

Article 6.- Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

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

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

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche de la "Mécanique Générale" au sens de l'article 73 - 4° § du Code du Travail.

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

(I) L'Inspecteur Général du Travail et des Lois Sociales en AOF.

TITRE II

EXERCICE DE DROIT SYNDICAL

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

ARTICLE 7.- Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances réligieuses ou de l'origine sociale ou raciale des travailleurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, La conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

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

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

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

Absences pour activités syndicales

Article 8.- Pour faciliter la participation des travailleurs aux Assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

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

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

Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux

.../...

syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc...) il conviendra de faciliter cette participation.

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

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

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

Panneaux d'affichage

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 plusfavorable d'accord parties.

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

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

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Embauchage et réembauchage

Article 10.- Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de main d'oeuvre.

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

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

.../...

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

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

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

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

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

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

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

Période d'essai

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

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

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

Engagement définitif

Article 12.- Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante huit heures qui suivent, un double de la "déclaration de mouvements de travailleurs "prévue par l'arrêté N°5.488 du 13 Juillet 1955, du Haut-Commissaire de l'Afrique Occidentale Française.

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

Modification aux clauses ou contrat de travail.

Article 13.- Toute modification de caractère individuel apporté à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de

.../...

l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis, dans la limite maximum d'un mois.

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

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

Promotion

Article 14.- Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

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

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

Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure

Article 15.- En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'art. 33 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six mois.

Changement d'emploi - Intérim d'un emploi supérieur

Article 16.- Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confrère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :
- I mois pour les ouvriers et employés,
- 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés,

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

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

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

.../...

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

- après I mois pour les ouvriers et employés ;
- après 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés,

une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Mutations des femmes en état de grossesse

Article 17.- Les travailleuses en état de grossesses, mutées à un autre poste en raison de leur état, conserveront le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Affectation à un autre lieu d'emploi

Article 18.- Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou dans une localité autre que celle de son lieu de travail habituel sans son consentement.

Discipline

Article 19.- Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel, sont les suivantes :

I°) l'avertissement écrit ou réprimande ;
2°) la mise à pied de un à trois jours ;
3°) la mise à pied de quatre à huit jours ;
4°) Le licenciement.

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

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

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

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

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

Clause de non-concurrence

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

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

.../...

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Absences exceptionnelles

Article 21.- Les absences de courte durée, justifiées par un évènement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui) n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les trois jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'évènement qui l'a motivée.

ABSENCES POUR MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

I - Suspension du contrat

Article 22.- Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une clause de rupture du contrat de travail dans la limite de six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

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

II - Formalités à accomplir

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

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

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

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

Indemnisation du Travailleur malade

Article 23.- Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans les diverses annexes à la présente Convention.

Accident du travail

Article 24.- Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

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

.../...

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

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Modalités

Article 25.- La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

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

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

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

Durée et déroulement du préavis

Article 26.- La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention.

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

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

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

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

Indémnité compensatrice de préavis

Article 27.- Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indémnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

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

.../...

sans avoir à payer d'indémnité compensatrice.

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

Rupture du contrat du travailleur malade

Article 28.- Si, à l'expiration du délai de six mois, prévu à l'article 22 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

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

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

- Indémnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieure au montant de l'indémnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un mois, si le délai de préavis dépasse cette durée ;

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

- Indémnité égale au montant de l'indémnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

Cette indémnité ne saurait se cumuler avec les indemnités qui seraient accordées au travailleur dans l'hypothèse où la rupture du contrat de travail pour cause de maladie serait assimilée, dans ses effets, au licenciement du fait de l'employeur.

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

Licenciements collectifs

Article 29.- Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte, des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

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

.../...

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

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

Indémnité de licenciement

Article 30.- En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la règlementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

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

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

Le pourcentage est fixé à :

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

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

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

Décès du travailleur

Article 31.- En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

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

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

Ces dispositions seront révisées, d'accord parties, dans le cadre du régime de retraite.

.../...

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

CHAPITRE IV

APPRENTISSAGE

Article 32.- L'apprentissage fera l'objet d'un additif à la présente Convention.

TITRE IV

SALAIRE

Dispositions Générales

Article 33.- Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise.

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

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

Rémunération du travail au rendement, à la pièce, à la chaîne

Article 34.- La rémunération du travail au rendement est établie sur la base du salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré.

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

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

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

.../...

Paiement du salaire

Article 35.- Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et règlementaires.

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

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

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Catégories professionnelles

Article 36.- Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

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

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés dans chaque 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, reconnues comme représentatives sur le plan territorial au sens de l'article 73 - 4° paragraphe du Code du Travail.

Commission de classement

Article 37.- Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de classement.

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

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

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

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

.../...

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze jours qui suivent la date de sa première réunion.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Application du principe "A travail égal, salaire égal"

Article 38.- A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

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

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

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires

.../...

d'un certificat d'aptitude professionnel (C.A.P.) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle rapide.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de 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 39.- L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est dminué par suite d'accident ou infirmité quelconque, médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

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

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

Majoration pour heures supplémentaires

Article 40.- Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, fixée comme suit :

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

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

L'application des dispositions ci-dessus ne 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.

.../...

Service en poste à fonctionnement continu

Article 41.- Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris, éventuellement, les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de "quart", par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de "quart" ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine sept "quart" 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.

Prime de panier

Article 42.- Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite "prime de panier", dont le montant est égal à deux fois le salaire horaire du manoeuvre ordinaire.

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

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

Prime d'ancienneté

Article 43.- Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

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

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

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

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

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

.../...

- Absence pour raisons personnelles, dans la limite d'un mois ;
- Absence pour congés payés ou dans la limite de dix jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 56 de la présente Convention ;
- Absence pour maladie dans la limite de six mois ;
- Absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- Absences prévues aux alinéas a) et b) de l'article 47 du Code du Travail ;
- Absence pour stages professionnels organisés par l'employeur.

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

Le pourcentage en est fixé à :

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

Indemnité prévue à l'article 94 (Ier alinéa) du Code du Travail

Article 44.- L'indémnité prévue à l'article 94, alinéa premier du Code du Travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95, 3° de ce même Code, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 Juin 1955. Le montant en est égal au 4/10ème du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

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

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

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

c) Que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de 500 Kms au moins du lieu de son emploi.

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

.../...

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

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

Durée du Travail - Récupération - Heures supplémentaires

Article 45.- Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Interruptions collectives du travail

Article 46.- En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

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

Jours fériés, chômés et payés

Article 47.- Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

Chaque année, cinq jours fériés en plus du Ier mai sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du Ier Mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

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

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

- Justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à un mois ;

- Avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

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

.../...

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

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

Travail des femmes

Article 48.- Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la Loi.

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

Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Article 49.- Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la Loi.

Durée et organisation du Congé

Article 50.- Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par l'arrêté général N°10.844 du 17 Décembre 1956.

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

Les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par an.

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

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

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis, peut être portée 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.

.../...

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

Allocation de Congé

Article 51.- L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

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

Indemnité compensatrice de congé

Article 52.- En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions légales règlementaires et conventionnelles en vigueur doit être accordée en place du congé.

Voyages et transports

Article 53.- Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont celles fixées par les articles 125 à 132 inclus du Code du Travail.

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

Application de l'article 130 du Code du Travail

Article 54.- Conformément à l'article 130 du Code du Travail, le travailleur qui, lors de la rupture ou de la cessation du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux ans, à compter du jour de la cessation de son travail.

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

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

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

.../...

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

Cautionnement du voyage du travailleur

Article 55.- Lorsque le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94, alinéa Ier du Code du Travail, aura versé au Trésor Public le montant de son cautionnement règlementaire de rapatriement, l'employeur, qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant, lui-même, un cautionnement pour l'intéressé et, éventuellement, pour sa famille.

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

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

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

Permissions exceptionnelles

Article 56.- Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les évènements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

Mariage du travailleur ..... 2 jours
Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une soeur 1 jour
Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe 2 jours
Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une soeur..... 1 jour
Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère..... 1 jour
Naissance d'un enfant..... 1 jour
Baptême d'un enfant..... 1 jour

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

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

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

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

.../...

Indemnité de déplacement

Article 57.- Lorsque le travailleur est appelé, occasionnellement, à exécuter sa profession hors du lieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les annexes.

Le travailleur, déplacé temporairement, conserve, d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

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

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

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

- Deux jours dans le premier cas.
- Trois jours dans le second cas.

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

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

Logement et ameublement

Article 58.- Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se le procurer par ses propres moyens.

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

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

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

.../...

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

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

Evacuation du logement fourni par l'employeur

Article 59.- Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

a) En cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ;

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

c) en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis - à l'exception du cas de faute lourde du travailleur - évacuation différée, dans la limite d'un mois.

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

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

TITRE VI

HYGIENE ET SECURITE

Dispositions générales

Article 60.- Les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la législation et à la règlementation en vigueur en la matière.

.../...

Organisation médicale et sanitaire

Article 61.- les entreprises qui, en application de l'arrêté général N°397 du 18 Janvier 1955, sont classées en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médécin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Hospitalisation du travailleur malade

Article 62.- En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

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

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- Trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les première, deuxième et troisième catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés.

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

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

TITRE VII

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 63.- Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des

.../...

délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

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

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

Article 64.- La fonction de délégué du personnel ne peut-être pour celui qui l'exerce une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

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

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

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

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

Article 65.- Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article 167 du Code du Travail aient été observées.

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

Article 66.- Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du Code du Travail Outre-Mer.

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

Article 67.- La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

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

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

TITRE VIII

COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 68.- 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 deux 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 (1).

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

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

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

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

---

(1) - L'Inspecteur Général du Travail et des Lois Sociales en A.O.F.

.../...

TITRE IX

RETRAITE (*)

Article 69.- Les employeurs se déclarent prêts à étudier et à soumettre à l'agrément des organisations syndicales signataires de la présente Convention les dispositions susceptibles d'être prises pour assurer aux travailleurs, par un avenant, le bénéfice d'un régime de retraite.

Les parties reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier le double avantage qui résulterait de l'octroi d'une pleine indemnité de licenciement en plus d'une pension de retraite. Cependant, les travailleurs ayant acquis des droits à la retraite bénéficieront d'une indemnité de fin de carrière, calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement qu'elle remplacera, avec application, jusqu'à l'âge retenu comme âge normal de la retraite, de taux d'abattement progressifs, établis d'accord parties, en fonction des avantages offerts par le régime qui sera adopté.

Les avantages résultant du régime ainsi établi d'accord parties ne pourront se cumuler avec ceux dérivant de régimes de retraite, établis au sein des entreprises ou avec leurs participations.

Les employeurs s'engagent à faire connaître aux travailleurs l'état d'avancement de leurs études.

Lorsque le système de retraite, prévu ci-dessus, aura été arrêté d'accord parties, les clauses du présent article seront remplacées par les dispositions régissant le régime de retraite ainsi adopté.

---

*) N.D.L.R.- Par souci d'exactitude, l'Office de Main d'Oeuvre a tenu à reproduire le texte de la convention tel qu'il a été élaboré à l'origine. Il n'en reste pas moins que les dispositions reproduites ci-dessus, relatives à un régime de retraite, sont devenues dorénavant caduques par suite de l'intervention de la loi N°61-58 du 15/5/1961 instituant un régime malien de retraites.

.../...

A N N E X E I

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

Objet et champ d'application de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la Convention Collective Fédérale, règlant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale, exercée dans les territoires du Groupe de l'A.O.F. relève de la branche professionnelle "Mécanique Générale".

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

Période d'essai

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

a) Pour les ouvriers embauchés sur place :
- Ouvrier payé à l'heure ou 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 (Ier alinéa) du Code du Travail :
- Travailleur visé au paragraphe Ier de l'article 44 de la Convention générale : deux mois.

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

Préavis

Article 3.- La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la Convention générale, est fixée comme il suit :

- Ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manoeuvre ordinaire) : six jours ouvrables.
- Ouvrier classé dans les deuxième, troisième, quatrième et cinquième catégories : huit jours ouvrables.
- Après 5 ans : Quinze jours ouvrables.
- Ouvrier classé dans les sixième et septième catégorie : quinze jours ouvrables.
- Après 5 ans : un mois.

La durée du préavis est uniformement 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 dûe.

Classification professionnelle

Article 4.- Les ouvriers sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles figurant dans l'additif à la présente annexe.

Indemnité de déplacement

Article 5.- Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 57 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacementdont le montant est fixé comme il suit :

a) Pour l'ouvrier de la première à la quatrième 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 et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) Pour l'ouvrier de cinquième, sixième et septième 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.

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

Indemnisation du travailleur malade

Article 6.- L'indemnisation de l'ouvrier malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) Pendant la première année de présence :

- Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis, demi-salaire pendant trois mois.

.../...

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

- Plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis.
- Demi-salaire pendant quatre mois.

c) Après cinq ans de présence :

- Plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis.
- Demi-salaire pendant quatre mois.
- Quart de mois de salaire par deux années de présence au-delà de la cinquième année.

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

Classe de passage

Article 7.- Les déplacements de l'ouvrier et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

Bateau et train :

- Ouvrier de la première à la cinquième catégorie incluse : 3° classe.
- Ouvrier des sixième et septième catégorie : 2° classe.

Avion : Classe tourisme.

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

Transport de bagages

Article 8.- Pour le transport des bagages de l'ouvrier et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

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

.../...

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

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

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

Majorations diverses

Article 9.- 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 suivants :

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

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

Certificat de travail

Article 10.- Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

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

Application des classifications professionnelles

Article II.- 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.

.../...

Dispositions transitoires

Article 12.- Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés, par chaque établissement dans les catégories définies à la présente annexe (additif), compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories qui sera établie par un avenant territorial à la présente Convention.

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

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

ADDITIF A L'ANNEXE I

Dispositions particulières aux ouvriers

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS

La hiérarchie professionnelle des "ouvriers" travaillant dans les établissements visés à l'article premier - paragraphe Ier de la Convention générale comprend les catégories et échelons définis ci-après.

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

Les emplois de l'Industrie de la mécanique générale ne figurant pas dans la présente classification, seront classés par référence :

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

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

- Décision ministérielle du 6 Octobre 1945 (J.O.-R.F. du 12-10-1945) portant classification des emplois et métiers dans les industries de la production et de la transformation des métaux.

b) Aux règlements ultérieurs qui auront aménagé ou complété les textes ci-dessus en matière de classification.

PREMIERE CATEGORIE :

Manoeuvre ordinaire

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

.../...

(I) Arrêté étendu à l'ensemble du territoire par arrêtés.
Du 24 avril 1945 (J.O.-R.F. du 25-4-1945)
Du 14 mai 1945 (J.O.-R.F. du 16-5-1945)
Du 15 Juillet 1945 (J.O.-R.F. du 18-7-1945).

DEUXIEME CATEGORIE

Manoeuvre de force et manoeuvre spécialisé

- Manoeuvre de force exécutant des gros travaux.
- Manoeuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers, des travaux simples, n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications,

tels que :

- casseur de coke,
- ramasseur de pièces en fonderie,
- rouleur de charbon,
- accrocheur de caisses,
- pousseur de chariots et de wagonnets,
- approvisionneur,
- déchargeur de caisses,
- laveur de pièces,
- manoeuvre au déchargement des camions, à la manutention des tôles, au graissage et dégraissage des flancs, à l'étuvage et au décapage au recuit ;
- manutentionnaire de magasins,
- manoeuvre - cisailleur,
- placeur de rivets,
- chauffeur de clous ou de rivets,
- approvisionneur de sable en fonderie,
- chargeur de cubilot,
- manutentionnaire d'appareil de levage à main,
- manoeuvre sableur, manoeuvre décapeur,
- tamiseur, releveur de sable,
- décocheur,
- chargeur de moules,
- manoeuvre galvaniseur,
- poseur de câbles,
- laveur de voitures,
- manoeuvre - piqueur,
- manoeuvre - peintre au pistolet,
- manoeuvre de pose en charpente, serrurerie et menuiserie métallique ;
- manoeuvre perceur,
- manoeuvre d'atelier travaillant en équipe.

OUVRIER SPECIALISE

On entend par ouvrier spécialisé un ouvrier exécutant sur des machines-outils, au montage, à la chaîne, au four, etc... des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle, mais seulement une période d'adaptation.

TROSIEME CATEGORIE

Ouvrier spécialisé Ier échelon (O.S. I)

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :
- conducteur d'appreil simple, n'assurant ni entretien ni le dépannage,
- décalamineur,
- décapeur ne tirant pas son bain,
- ébarbeur à la meule, à la scie, à la lime,
- galvaniseur ne conduisant pas son bain,
- peseur,
- préparateur de sable en fonderie, .../...

- aide-fondeur,
- noyauteur petits travaux courants et simples,
- aide-couleur,
- pontonnier de simples manutentions,
- aide-chauffeur de forge,
- aide-riveur teneur de tas,
- cisailleur, poinçonneur, perceur, plieur pour travaux de série
- soudeur par résistance sans réglage de la machine,
- soudeur débutant, assembleur au point sur machine électrique à souder ;
- meuleur-burineur (travaux simples),
- planeur sur machines à rouleaux,
- reproducteur d'après gabarit,
- chanfreineur pour soudure,
- frappeur,
- vernisseur d'isolants,
- ouvrier de garage effectuant le travail de dépose et repose d'organes sur châssis,
- graisseur de station service,
- monteur réparateur de pneus,
- aide-magasinier.

QUATRIEME CATEGORIE

Ouvrier spécialisé 2ème échelon (O.S.2)

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- affûteur,
- décapeur tirant son bain, galvaniseur tirant son bain, métalliseur,
- pontonnier de moulage et de coulée,
- ébarbeur pour travaux au pistolet,
- peseur-contrôleur,
- noyauteur-ordinaire,
- reproducteur à la bande,
- cisailleur sur tracé,
- plieur sur tracé,
- poinçonneur sur tracé,
- décolleteur sur tour semi-automatique, ne réglant pas sa machine,
- cintreur tôles moyennes et fortes,
- assembleur,
- dresseur de profilés,
- riveur au pistolet,
- mateur, chanfreineur,
- calibreur de viroles,
- coupeur au chalumeau,
- oxycoupeur,
- ouvrier sur machines à souder par résistance, réglant sa machine,
- soudeur n'ayant pas de C.A.P. susceptible de souder l'acier au chalumeau ou à l'arc électrique en cordons continus, à plat, en corniche et en soudures montantes,
- aide-chaudronnier, aide-tôlier,
- aide-soudeur autogène,
- aide-bobinier à main,
- aide-monteur câbleur,
- graisseur d'ascenseur,
- ouvrier de garage effectuant le travail de démontage et remontage d'organes mécaniques,
- calfat, gréeur, carorifugeur,
- aide-serrurier,
- aide monteur, aide-levageur, aide-poseur, aide traceur en serrurerie,
- fondeur simple,
- aide-forgeron.../...

CINQUIEME CATEGORIE

Ouvrier professionnel Ier échelon (O.P. I)

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

Sont à ranger dans cette catégorie :

Les travailleurs titulaires d'un C.A.P. et débutant dans le métier ; pour ces derniers, et par exception à la règle posée à l'article 2 de l'annéexe "ouvriers" une période d'essai de deux mois et demi pourra être imposée par l'employeur.

Les travailleurs justifiant, par essais professionnels de la qualification requise pour cette catégorie et, en particulier :

- ajusteur, ajusteur mécanicien,
- affûteur d'outils de forme,
- ferreur,
- forgeron à main,
- fondeur,
- mécanicien - metteur au point,
- tourneur, fraiseur, rectifieur, aléseur, mortaiseur, raboteur, perceur,
- repousseur,
- chef de chauffe,
- noyauteur exécutant tous travaux de difficulté moyenne,
- mouleur
- ouvriers chargés de la conduite des cubilots,
- chaudronnier en fer, chaudronnier tuyauteur, charpentier tôlier,
- riveur de chaudière, riveur de coque,
- chaudronnier en cuivre,
- soudeur autogène répondant à la définition jointe à la classification,
- soudeur électrique répondant à la définition jointe à la classification,
- tôlier répondant à la définition jointe à la classification,
- décolleteur sur tour semi-automatique réglant sa machine,
- décolleteur sur automatique,
- nickeleur-chroneur,
- ajusteur-électricien,
- monteur câbleur,
- traceur - découpeur, formeur sur isolants,
- monteur câbleur,
- traceur - découpeur, formeur sur isolants,
- monteur câbleur,
- traceur - découpeur, formeur sur isolants,
- monteur - mécanicien - électricien,
- monteur bobinier de transformateur,
- monteur d'ascenseur,
- monteur extérieur de matériel téléphonique,
- régleur d'organe de matériel téléphonique,
- monteur sur tableaux de matériel téléphonique,
- peintre professionnel en carrosserie,
- monteur - mécanicien d'automobile répondant à la définition jointe à la classification,
- électricien automobile capable d'exécuter la pose et la réparation de canalisations ordinaires sur véhicules les plus répandus,
- monteur au plan, monteur-levageur,
- magasinier,
- serrurier de ville ou d'atelier,
- chaînier,
- charpentier bois,
- ménuisier, .../...

- ménuisier-modeleur,
- conducteur d'engin mécanique, en assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,
- forgeront sur cornières.

SIEXIEME CATEGORIE :

Ouvrier professionnel 2ème échelon (O.P. 2)

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- chaudronnier formeur,
- tôlier formeur,
- traceur de mécanique,
- traceur-outilleur, graveur-outilleur, tourneur outilleur,
- fraiseur-outilleur, rectifieur-outilleur, ajusteur-outilleur,
- soudeur tous métaux,
- estampeur, marteleur,
- monteur-câbleur,
- monteur de transformateurs de puissance à très haute tension,
- monteur motoriste d'automobile répondant à la définition jointe,
- électricien d'automobile répondant à la définition jointe,
- rampiste, débillardeur,
- forgeron (forge au-dessous de deux tonnes),
- forgeron à main ou au pilon,
- mouleur et noyauteur tous métaux.

SEPTIEME CATEGORIE :

Ouvrier professionnel 3ème échelon (O.P. 3)

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

Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- bobinier - machine tournante,
- traceur de coque,
- chaudronnier-traceur suivant définition jointe,
- chaudronnier-formeur et tôlier-formeur tous métaux,
- mouleur noyauteur au trousseau,
- traceur-modeleur sur métal,
- modeleur mécanicien,
- ajusteur en matrices
- calibreur-traceur,
- fraiseur en matrices,
- graveur en matrices,
- mécanicien motiste capable de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et répondant à définition jointe,
- électricien automobile possédant les aptitudes professionnelles lui permettant de pouvoir réparer tout appareillage électrique,
- tourneur de précision.

DEFINITIONS COMPLEMENTAIRES

DES SPECIALITES ET EPREUVES DE CLASSIFICATION

(ordre alphabétique)

Emplois	Catégorie	Définitions et Epreuves de Classification
Affûteur	4ème Cat.	Ouvrier capable d'exécuter sur machines l'affûtage des outils de perçage, tournage, fraisage, rabotage, etc...
		Epreuve : Montage des meules - affûtage d'outils spéciaux en partant d'outils bruts forgés et en possession d'un schéma - exécution de l'affûtage pour deux outils de filetage pour un tour, l'un pour l'intérieur, l'autre pour l'extérieur. Affûtage dans un temps donné d'une série d'outils de coupe et d'une fraise d'angle.
Affûteur d'outils de forme	5° Cat.	Ouvrier capable d'effectuer le taillage et l'affûtage de tous outils et en particulier d'outils de forme, ainsi que taillage et profilage de meules de forme.
		Epreuve : affûtage, après trempe, d'une fraise de forme (à pan) fraise à gorge suivant calibre fraise à denture alternée.
Aide-forgeron	4°Cat.	Ouvrier travaillant normalement avec un professionnel et sous sa direction, capable éventuellement d'exécuter seul les travaux simples.
		Epreuve : Montage d'un feu-conduite d'un feu avec chauffe d'une pièce - frappage à l'enclume, exécution d'un travail simple de forge.
Ajusteur	5° Cat.	Ouvrier capable de travailler les métaux au moyen d'outils à main (burin, marteau, lime, gratoir) pour leur donner des formes définies par les plans et particulièrement pour réaliser des pièces s'emboîtant les unes dans les autres avec un jeu très faible.
		Epreuve : Exécution d'un des essais suivants : - ajustage, règlage. - clavetage, traversant un manchon conique.

.../...

		- règle - équerre - coulisse hexagonale - assemblage à tenon droit avec vis de jonction.
Ajusteur mécanicien	5°Cat.	Ouvrier ayant de bonnes connaissances d'ajusteur ou de tourneur, connaissant, en outre, le fonctionnement de moteurs à explosion, Diesel ou turbines, capable d'en assurer le démontage, le remontage, le réglage ainsi que d'en rechercher les avaries et de les réparer. Epreuve : Essai d'ajustage d'une queue d'aronde suivant plan. Exécution d'un travail de réparation sur une des machines citées par exemple : - serrage d'articulation. - portage d'arbres dans coussinets. - réglage de butées. - mesures des jeux longitudinaux et radiaux.
Ajusteur de précision	7°Cat.	Ouvrier capable de tracer, d'exécuter, de monter d'après dessin, une pièce ou un ensemble de pièces métalliques à l'aide d'outils à main et de machines-outils avec précision maximum définie à l'essai. Epreuve : Traçage et exécution d'après dessin d'un ajustage en double queue d'aronde de 2 blocs d'acier : - lecture d'un dessin de montage assez compliqué. - établissement d'un croquis à main levée d'une pièce simple à sortir d'un tracé d'ensemble.
Aléseur	5°Cat.	Ouvrier capable d'exécuter d'après dessin et instructions théoriques d'usinage, sur une aléseuse de modèle courant, des travaux de centrage et d'alésage de pièces ou ensembles métalliques y compris le montage de la pièce sur la machine et son réglage. Epreuve : Exécution d'une pièce comportant divers alésages ou entraxes à respecter d'après plans ou tracés ou l'arbre de vérification - Tolérance d'exécution : 1/10 à 1/100.
Calfat	4°Cat.	Ouvrier capable d'exécuter des travaux d'étanchéité sur les bordés de pont et les carènes en bois. Epreuve : soit : - Calfater un pont en vieux bois à une étoupe, mastiquer ou brayer. - Calfater un bordé de pont neuf à un écart, à 3 étoupes, mastiquer ou brayer. - Calfater un bordé de carène en bois neuf, mastiquer ou brayer.

.../...

Calorifugeur	4°Cat	Ouvrier capable d'exécuter ou de réparer le calorifugeage des chaudières et tuyautage. Epreuve : Garnir un collecteur de vapeur avec matelas d'amiante de 40 m/m d'épaisseur, recouvert d'une toile d'amiante cousue ; longueur à garnir 6 mètres en 8 heures.
Chainier	5°Cat.	Ouvrier capable de confectionner à bras ou au marteau pneumatique des chaînes par soudure à la forge. Epreuve : Confection d'un tronçon de chaîne ordinaire d'un calibre de 28 à 38 m/m, le tronçon de chaîne comportant 2 assemblages, durée : quatre heures. Ce travail comprend l'ouverture des mailles pour mise en place de la plaque à souder, la soudure, la mise en place des étais, le dressage des mailles. Aorès confection du tronçon de chaîne, 2 mailles non consécutives seront enlevées et remplacées la conduite de la chauffe pour soudure étant assurée par le candidat.
Charpentier bois	5°Cat.	Ouvrier capable de travailler une pièce de bois avec tous outils d'après un croquis côté ou d'après gabarit, de réaliser des assemblages par tenons et mortaises avec embrèvement, etc... Epreuve : - Travailler à l'herminette une face d'une pièce de bois. - Assemblage à double embrèvement. - Bordage de coquesd'embarcations plat-bord de canot. - Confection d'un gabarit à double courbure.
Charpentier tôlier	5°Cat.	Ouvrier capable de travailler suivant gabarit des tôles de petites épaisseurs ou des profilés de les ajuster, de les monter, de confectionner à cet effet les gabarits en bois d'après pièces ou plan. Epreuve : Former à froid, soit : - Un S à section variable en tôle de 2 m/m - Un réctangle à double bords tombés en tôle de 2 m/m - Ajustage - montage - rivetage à la main ou au pistolet d'un assemblage. Confectionner le gabarit en bois d'une tôle à double courbure.

.../...

Chanfreineur-mateur	4° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter tous travaux de chanfreinage ou de matage au pistolet pneumatique ou à la main. Epreuve : Buriner : a) au marteau pneumatique sur une longueur de I m.50 environ. b) à la main sur une longueur de Om.50 le can d'une tôle de 10 m/m préalablement découpé au chalumeau - le can devra être d'équerre avec les bords de la tôle. c) mater un joint rivé à clin au marteau et à la main. d) mater un joint rivé à franc bord avec cald de 2 m/m d'épaisseur au marteau et à la main. e) mater et gouger une vingtaine de rivets au marteau et à la main.
Chaudronnier fer	5° Cat.	Ouvrier capable de former à chaud ou à froid des tôles d'acier - capable de détuber et rétuber des chaudières de tous types. Epreuve : Traçage, confection du gabarit, exécution d'après plan ou d'après moule d'une pièce en tôle d'acier. Ajustage - mise en place - dudgeonnage et enlèvement d'une série de tubes sur une plaque de chaudière - assemblage par rivets de 18 m/m de tôle de 12 m/m.
Chaudronnier tuyauteur Chaudronnier cuivre	5° Cat.	Ouvrier capable de former des pièces à partir de tôles en métaux ferreux, cuivreux ou légers, de réaliser leurs assemblages par rivetage ou brasure, de cintrer et de monter tous tuyautages en acier et en métaux cuivreux ou légers. Epreuve : Traçage, confection de gabarits exécution d'après plan d'une pièce de chaudronnerie en cuivre rouge avec brasure au feu ou au chalumeau. Confection d'après plan ou gabarit d'un tuyautage avec bride. Former une demi double en tôle d'acier de I m/m.
Chaudronnier traceur	7° Cat.	Ouvrier connaissant le métier de traceur, de chaudronnier formeur et du soudeur et exécutant tous les travaux de chaudronnerie et de traçage, y compris les travaux courants de forme et de soudure.
Chanfreineur pour soudure	4° Cat.	Ouvrier capable de raboter ou de chanfreiner des tôles en V ou X au moyen de chanfreineuses, de découper et chanfreiner les tôles au moyen d'un banc d'oxycoupage en suivant les lignes de tracés avec la préci sion demandée.

.../...

		Epreuve : Couper au banc d'oxycoupage une tôle de 11 à 30 m/m, longueur minimum de 3 mètres ; suivant une ligne droite, flèche maximum : + Im/m; chanfreiner cette tôle en V ou en X. Chanfreiner au burin avec finissage à la meuleuse pneumatique une tôle de 10 m/m sur I mètre de longueur suivant rive rectiligne --------- angle de 90° --------- angle de 60°
Chromeur	5° Cat.	Ouvrier capable d'établir un croquis côté des montages permettant d'obtenir des pièces chromées à une cote déterminée et de les faire exécuter. Possédant les connaissances en électricité et électrochimie nécessaires. Epreuve : - Traitement de bain au baryum suivant tenseur en acide sulfurique. - Traitement de déchromatage à la cellule d'oxydation, recherche et réparation d'une panne électrique entre le générateur et le bain. - Montage d'un ampéremètre ou d'un voltmètre. - Modification d'un montage existant en vue de son adaptation à une pièce nouvelle de forme analogue.
Cisailleur	4° Cat.	Ouvrier capable de découper à la cisaille des tôles suivant tracé pour rivetage ou soudure. Epreuve : présentation et fixation de la pièce à cisailler - coupe d'un profilé, découpage d'une tôle suivant tracé.
Conducteur de machines fixes ou mobiles (grues - ponts roulants)	4° Cat.	Ouvrier chargé de la conduite et de l'entretien courant des machines fixes ou locotracteurs, grues, ponts roulants. Epreuve : Conduite de la machine pendant un temps ou sur un parcours déterminé avec provocation d'incidents de marche.
Conducteur dépanneur	5° Cat.	Ouvrier capable de dépanner son engin, capable en particulier de démonter, nettoyer, remettre en fonction sur son engin les organes simples de la carburation, de l'allumage, de l'éclairage, de la sécurité. Epreuve : - Calage de delco et de magnéto. - Montage d'un carburateur.

.../...

		- Remplacement d'un injecteur sur moteur diésel. - Dépannage réel d'un engin mis préalablement en panne. - réglage des freins, de l'embrayage. - Dépannage simple de l'installation électrique.
Découpeur	4° Cat.	Ouvrier capable de découper au chalumeau des tôles, profilés sans précautions particulières relatives à l'état des pièces après découpage.
Décolleteur sur tour semi-automatique ne réglant pas sa machine	4° Cat.	Ouvrier de conduite des machines de décolletage semi-automatique. Epreuve: Conduite d'une machine préalablement réglée et exécution d'une série de pièces simples utilisation des vérificateurs mis à la disposition du candidat.
Décolleteur sur tour semi-automatique réglant sa machine	5° Cat.	Ouvrier capable d'assurer la conduite des machines de décolletage semi automatique et d'effectuer le réglage de ces machines, la confection et l'affûtage de l'outillage. Epreuve : Décolletage d'après dessin d'une série de pièces de difficultés moyennes comportant entre autres, un filetage, une partie conique et un alésage. Outils mis à la disposition de l'ouvrier qui en assure le montage et le réglage.
Décolleteur sur tour automatique	5° Cat.	Ouvrier capable d'assurer la conduite de tours automatiques et d'effectuer : - le montage des cames, - le réglage des taquets, - le montage des pinces et porte outils, - l'exécution d'outils simples, - le montage et le réglage de tous les outils. Epreuve : Exécution d'une pièce complexe avec au moins un filetage extérieur ou intérieur dans les tolérances portées au tracé.
Ebarbeur	4° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter à la main et à l'outil pneumatique le désablage (intérieur et extérieur), l'ébavurage, le sectionnement, l'arasement des jets de coulée et masselottes des pièces obtenues par moulage. Epreuve : Ebarbage d'une pièce en fonte brute de coulée d'un dessin assez compliqué.

.../...

		Ebarbage d'une pièce en alliage cuivreux ou en alliage léger brut de coulée.
Electricien d'automobile	6° Cat.	Ouvrier électricien appelé à exécuter toutes les réparations, montage d'appareillage électrique automobile, pose de canalisation sur tous véhicules, à effectuer des équipements complets à déceler toutes pannes de caractère électrique et à y rémédier, le tout sans recours à d'autres spécialistes (sauf dynamo, démareur, magnéto).
Fondeur simple	4° Cat.	Ouvrier capable de conduire une fusion aux fours potagers, aux fours basculants, au cubilot sans modification de la composition du métal ou alliage.
		Epreuve : Préparation des charges. - Conduite d'une fusion de bronze aux fours potagers. - Conduite d'une fusion de fonte au cubilot.
Fondeur cubilotier	5° Cat.	Ouvrier capable d'assurer l'allumage, le chargement, la conduite et l'entretien des différents fours de fusion.
		Epreuve : Conduite d'un four de fonderie (cubilot, four potager) - préparation de la terre réfractaire - réparation de revêtements intérieurs- allumage et conduite d'un cubilot - élaboration des alliages de bronze, laiton.
Forgeron	5° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter des pièces de forge à la main ou à la machine suivant dessin ou pièce type.
		Epreuve : Confectionner d'après plan et à tolérance de I m/m une pièce en acier telle que : collier à 4 pitons - croc triangulaire - fourche à oeil- collier à I piton avec soudure.
Forgeron sur cornière	5° Cat.	Ouvrier capable de former (épauler, cintrer, équerrer) souder au feu de forge des profilés de toutes dimensions.
		Epreuve : Former un cercle en cornière de 60 X 60 lame horizontale à l'intérieur - équerrage à 90°, diamètre extérieur 0,5 m. Former une collerette en cornière de 80 X 80, lame horizontale à l'intérieur. Equerrage variant de 80 à 100° d.= 0 m.500. Former une collerette en V de 100 X 50.

.../...

		Equerrage 90° diamètre extérieur de 0m. 500 contrôlé par un gabarit.
		Equerrer à 120° une cornière de 60 X 60.
		Faire un épaulement double.
Fraiseur	5° Cat.	Ouvrier exécutant au moyen d'une fraiseuse des pièces métalliques d'après plans et et tolérances fixés.
		Epreuve : Exécution, d'après plan, sur une fraiseuse, d'un des essais suivants comportant des épaulements et des emboitages, soit : - Exécution d'un assemblage en T avec chapeau. - D'un ajustage d'angles, - D'un assemblage à tenons droits. - A diagonale. - D'un assemblage à queue d'aronde à diagonale.
		Tolérances 5/10 à 1/10.
		Montage du diviseur et pignons pour taillage d'un engrenage droit ou hélicoïdal.
Fraiseur précision	7° Cat.	Epreuve : Exécution sur une fraiseuse d'après dessin d'un ensemble de 2 pièces métalliques formant coulisse et comportant 2 emmanchements à T et une partie semi-cylindrique, formant poignée dont le profil est réalisé par l'emploi des mouvements à main de la table et du chariot de la fraiseuse.
Frappeur	4° Cat.	Ouvrier capable d'aider le forgeron dans l'exécution des travaux de forge.
Galvaniseur	4° Cat.	Ouvrier capable de zinguer une pièce métallique.
		Epreuve : Effectuer un curage du bain - Décaper, sécher et zinguer une pièce.
Gréeur	4° Cat.	Ouvrier capable de mettre en oeuvre les câbles et d'effectuer leur montage sur divers appareils.
		Epreuve : Faire un oeil épissé à l'extrémité d'un cordage en chanvre de 70 à 80 m/m de circonférence, confectionner une élingue à boucles, en cordage d'acier de 52 m/m.
		Confectionner un plan complet (avec poulies, estropes en fil d'acier et crocs).
Ménuisier modeleur	5° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter tous travaux courants de modèles en bois, de pièces mécaniques obtenues par moulage.
		Epreuve : Confectionner d'après relevé ou plan :

.../...

		- Modèle de robinet avec boîte à noyau. - Modèle de billette. - Modèle de palier avec chapeau. - Modèle de roue dentée ou barbotin.
Ménuisier	5°) Cat.	Ouvrier capable de confectionner un article de ménuiserie ou d'ébénisterie d'après un plan côté ou d'après gabarit et de le vernir au tampon. Epreuve : Exécuteur châssis rectangle avec assemblage à onglets, à enfourchement, moulures avec parements et panneaux plans - vernissage de la face vue, ou boîte assemblée à queues d'aronde cachées en bois dur (vernissage des quatre côtés et d'un champ).
Métalliseur	4° Cat.	Ouvrier exécutant la protection ou la recharge des pièces usées ou défectueuses par apport de métal au pistolet. Epreuve : Préparation des surfaces à métalliser et métallisation d'une pièce.
Monteur mécanicien	5° Cat.	Ouvrier appelé à exécuter les travaux suivants : a) Effectuer le rodage des soupapes et le réglage. b) Vérifier et régler un embrayage - dépose et repose de la garniture sans fausser le disque. c) Démonter un couple conique et un différentiel - Vérifier, remonter, règler le jeu. d) Démonter les pivots de roues, changer les axes et bagues, ajuster à l'alésoir ou au gratoir. e) Extraire un moyeu arrière et roulements, changer les roulements, remonter, règler le jeu. f) Remplacer et changer les garnitures de freins. g) Effectuer la remise en état de la direction, règler, refaire le parallélisme. Cet ouvrier doit être capable de dresser deux faces 50 X 15 avec équerrage du champ et d'effectuer le relevé des cotes avec pied à coulisse (vernier au 1/20).
Monteur-motoriste	6° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter sur un moteur tous les travaux de remise en état par remplacement de pièces avec ajustages et réglages nécessaires capable en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste

.../...

		des pièces à changer, d'effectuer le montage en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins.
		Ouvrier capable d'effectuer le relevé de cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier I/20).
Mécanicien réparateur en organes	6° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire embrayage, boîte de vitesse, transmission, pont arrière, essieu, direction frein, etc., tous travaux de remise en état par remplacement des pièces avec tous ajustages et réglages nécessaires.
		Cet ouvrier doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré, une face dressée, d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier I/20).
Mécanicien motoriste	7° Cat.	Ouvrier possédant une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et de moteurs du point de vue mécanique, d'ajuster des pièces de faire des réglages et la mise au point de tous les organes.
		Doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose, les travaux suivants :
		a) Procéder à la réfection d'un moteur, avec ajustage de l'embiellage et de la ligne d'arbre, au remontage complet et au reglage.
		b) Etant donné le moteur prêt à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète. L'essai devant donner satisfaction.
		c) En présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à échanger, effectuer le montage en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins.
		d) Réparer et mettre au point tous dispositifs tels que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embrayage, etc...
		Il doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'acorne sur la diagonale d'un carré de 60 m/m de côté, épaisseur 10 m/m, une face dressée, de forger un bedane avec trempe et revenu, braser à la forge un raccord sur un tube de cuivre, effectuer le relevé des cotes avec tous appareils de mesures de précision.

.../....

Mouleur-noyauteur	5° Cat.	Ouvrier capable de confectionner sur modèles en bois ou métallique, les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques. Epreuve : Exécuter le moule d'un corps de robinet - boule avec boîte à noyau.
Mouleur au trousseau	7° Cat.	Ouvrier capable de confectionner sur modèles en bois ou métallique ou sur trousseau, les moules nécessaires au moulage de pièces métalliques. Epreuve : Exécuter le moule d'une pièce de fonderie dont on donne le modèle, telle que : Hélice de canot à trois ailes. Corps de soupape avec boîte à noyau.
Outilleur	6° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter selon sa spécialité (ajusteur, tourneur, fraiseur) dans des tolérances données tout outillage mécanique. Epreuve : Ajusteur : Confection d'un outil pour détalonnage du tour d'une fraise. Tourneur : Exécution suivant épure d'une fraise mère pour taillage d'une roue striée à vis sans fin - exécution de l'écrou ajusté sur la fraise mère et servant à la vérification de cette dernière. Fraiseur : Taillage, avec utilisation du plateau, diviseur de fraises, tarauds, alésoirs, etc...
Perceur sur tracé	4° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter sur machines les travaux de perçage de pièces préalablement tracées. Epreuve : Perçage et lamage suivant croquis d'une pièce préalablement tracée.
Perceur	5° Cat.	Ouvrier capable d'effectuer des travaux délicats sur machines à percer, en particulier sur radiale de mécanique de précision, d'affûter et de règler ses outils. Epreuve : Exécuter d'après tracé différents trous (borgnes ou non) - réalisation des cotes d'après tampons et calibre d'entre axes (affûtage des outils).
Raboteur	5° Cat.	Ouvrier exécutant sur une grande raboteuse des travaux tels que réalisation de profils, courbes, rabotage de deux prismes trapézoïdaux parallèles, etc...

.../...

		Epreuve : Réaliser à l'aide de calages appropriés et par des retournements successifs le rabotage à une épaisseur constante (tolérance + 0,I m/m) d'une pièce déformable ; exemple : règle d'ajusteur longueur longueur I m., épaisseur IO m/m.
Raboteur	5° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter sur raboteuse mortaisseuse ou étau limeur, des pièces métalliques d'après tracé, gabarits ou dessins.
		Epreuve : Exécution sur raboteuse, étau limeur ou mortaiseuse d'une pièce comportant des parties planes et courbes.
Rectifieur	5° Cat.	Ouvrier ayant une bonne connaissance du tour, spécialisé dans des travaux plans, cylindriques et coniques de rectification et capable d'effectuer le montage et le réglage des pièces sur machines.
		Epreuve : Essai de tourneur avec rectification d'un arbre manivelle - d'un arbre avec collets de butée.
Riveur	4° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter à l'outil pneumatique le chanfreinage, rivetage et matage de tout récipient ou réservoir étanche.
		Epreuve : Assemblage par rivetage de deux tôles à franc bord avec couvre-joints.
		Brider - chanfreiner = mater les joints franc bord et recouvrement, couronner les rivets.
Riveur de coque de chaudieres	5° Cat.	Ouvrier riveur capable d'exécuter les travaux difficiles de sa spécialité.
		Epreuve : Assemblage d'une capacité donnée en tôle de 10 m/m par rivetage (3 rangs de rivets), chanfreinage des bords du joint, l'un au burin à main, l'autre au burin pneumatique. Perçage, alésage et montage.
		1° rang : rivets à tête bombée. 2° rang : rivets à tête fraisée. 3° rang : rivets à tête bombée-fraisée. Matage de la couture et des rivets.
Serrurier	5° Cat.	Ouvrier ayant de bonnes connaissances d'ajustage et de formage, une connaissance sommaire des machines outils usielles.
		Epreuve : Exécution d'après plan d'une serrure ou charnière nécessitant un formage à la forge et un finissage à la machine outil ou à la lime.
		Démontage, remise en état et remontage d'une serrure avec confection d'une clé.

.../...

Soudeur	4° Cat.	Ouvrier capable de réaliser des assemblages par soudure à l'arc mais auquel il ne peut être confié que des travaux courants. Epreuve : Soudure d'un joint à franc bord de I mètre de longueur en position à plat, verticale, horizontale. Soudure d'angles d'éprouvettes en croix.
Soudeur à l'arc électrique	5° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter en toutes circonstances des soudures saines et qui, par suite, peut être employé à la réalisation par soudure à l'arc de tous assemblages. Epreuve : Les mêmes essais que précédemment mais avec en plus épreuve de soudure au plafond et sur tôle mince.
Soudeur autogène	5° Cat.	Ouvrier capable de réaliser au moyen du chalumeau et sur tous métaux des soudures étanches et résistantes ainsi que des soudo-drasures. Epreuve : Soudure d'une barrette en acier " " en cuivre " " en laiton. " " en métal léger. Soudo-brasage d'un tuyau en cuivre. Soudage d'un tuyau en laiton. " " en acier " " en duralumin.
Tourneur sur métaux	5° Cat.	Ouvrier exécutant au moyen d'un tour des pièces métalliques d'après plans avec des tolérances fixées. Epreuve : Exécution, d'après plans, de pièces comportant des parties cylindriques, coniques, sphériques, des épaulements et des filetages, les unes et les autres en mâle et en femelle, exemple : - Vis à filet carré avec écrou. - Vis pointeau. - Graisseur.
Tourneur de précision	7° Cat.	Ouvrier capable d'exécuter, d'après dessin, sur un tour, une pièce ou un ensemble de pièces avec une précision maximum. Epreuve : Exécution, en un temps déterminé, sur un tour, d'après dessin, d'un ensemble comportant un filetage et des parties de forme sphérique, cylindrique et conique, assemblées avec un écrou, et une bague conique formant les parties femelles des parties coniques et filetées. Exécution d'un croquis à main levée d'une pièce de révolution simple, à sortir d'un tracé d'ensemble.

.../...

Traceur de coque	7° Cat.	Ouvrier capable : I°) D'exécuter tous les tracés, d'exécuter les gabarits et de préparer les lattes nécessaires au tracé des matériaux. 2°) D'exécuter le tracé des matériaux à l'aide des éléments relevés sur la salle à tracer. Epreuve : Tracer à la salle un élément tel que culotte de cheminée, manchon de prise d'eau, membrure développable. Relever les éléments nécessaires au tracé des matériaux, confectionner les lattes et gabarits de façonnage, et tracer les matériaux.
Traceur de mécanique	6° Cat.	Ouvrier possédant la connaissance d'un ou de plusieurs métiers de la mécanique (ajustage, tournage, fraisage, rabotage). Plus spécialement exercé dans le traçage et le marquage au pointeau des lignes servant de repère lors de l'usinage des pièces de mécanique. Epreuve : Exécution d'un essai suivant : Ajuster - tourneur - fraiseur - raboteur - traçage et pointage d'une pièce importante telle que cussinet - arbre manivelle - pièce de robinetterie.

A N N E X E II

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Objet de l'annexe

Article Ier.- La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention Collective Fédérale réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée dans les territoires du Groupe de l'A.O.F. relève de la branche professionnelle "Mécanique Générale".

Dans les dispositions qui suivent, l'expression "Convention Générale" se rapporte à la Convention Collective Fédérale fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

.../...

Article 2.- La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article II 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 (Ier alinéa du Code du Travail) :

I°) Travailleurs visés au paragraphe Ier de l'article 44 de la Convention générale : Six mois.

2°) Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 44 de la Convention générale : Deux mois.

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

Préavis

Article 3.- La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 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, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celui-ci est également dûe.

Classifications professionnelles

Article 4.- Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies ci-après :

PREMIERE CATEGORIE :

Manoeuvre ordinaire

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

DEUXIEME CATEGORIE :

Manoeuvre spécialisé

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

- Manoeuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel).

- Gardien permanent, veilleur de nuit.

- Garçon de courses.

TROISIEME CATEGORIE :

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

- Garçon de Bureau : Employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux.

.../...

- Polycopieur
- Téléphoniste (central à quatre lignes au maximum).
- Employé de réception dans un magasin tenant les fiches d'entrée et de sortie.
- Commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereau de livraison et de transmission.

QUATRIEME CATEGORIE :

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

- Tireur de plans : Employé chargé de la reproduction des plans par tous les procédés industriels courants, de les couper et de les plier, tenant le registre et classant les calques.
- Pointeau Ier échelon : Employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc... vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence et autres travaux analogues.
- Dactylographe Ier degré : Capable d'effectuer des travaux de copie dans des convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré.
- Sténo-dactylo débutant, ayant moins de six mois de pratique.
- Téléphoniste-standardiste (central à plus de quatre lignes).
- Magasinier-auxiliaire, ayant une expérience du métier chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références.
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

CINQUIEME 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, assurant dans une comptabilité : la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement des bulletins et de la feuille de paye.
- Employé au prix de revient : Employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matière.
- Caissier auxiliaire.
- Magasinier : Employé chargé de tenir un magasin, assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage ou accessoires ; veille à la conservation des marchandises qui lui sont confiées ; doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et de sortie.

.../...

- 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° degré : trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites.
- Sténo-dactylographe ayant plus de six mois de pratique.
- Aide-opérateur, agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur, sans avoir à établir les tableaux de connexion.

SIXIEME CATEGORIE :

Employé qualifié de bureau.

- Mécanographe : travaille sur machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires à clavier complet, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques, et a de bonnes notions de comptabilité commerciale.
- Aide-comptable.
- Comptable de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stocks en quantités et en valeurs) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima.
- Sténotypiste, capable de prendre cent vingt mots minute et de traduire parfaitement ses notes à trente mots minute à la machine, avec orthographe et présentation parfaites.
- Opérateur I° échelon, agent pouvant conduire et capable d'effectuer les tableaux de connexion standard sur une machine à cartes perforées déterminée.
- Sténo-dactylographe, 2° degré, diplômé et capable de prendre cent mots minute en sténo et de faire quarante mots minute à la machine.
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux.
- Pointeur 2° échelon, outre les tâches du pointeau I° échelon, calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

SEPTIEME CATEGORIE :

Employé très qualifié.

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

.../...

Indemnité de déplacement

Article 5.- Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 57 de la Convention générale entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) Pour l'employé de la Ière à la 4ème 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 et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) Pour l'employé des cinquième, sixième et septième 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 habituel 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 habituel 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.

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

Indemnisation du travailleur malade.

Article 6.- L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale s'effectuera dans les conditions suivantes :

- Avant 12 mois de service : I mois de salaire en application de l'article 48 du Code du Travail.
- Après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans :

  I mois de salaire entier et
  2 mois de demi-salaire.
- Après 5 ans de service et jusqu'à 10 ans :
  2 mois de salaire entier et
  3 mois de demi-salaire.
- Après 10 ans de service :
  2 mois de salaire entier et
  4 mois de demi-salaire.

.../...

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

Classes de passage

Article 7.- Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

Bateau et train :

- Employé de la Ière à la 5° catégorie incluse : 3° classe.
- Employé des 6° et 7° catégories : 2° classe.

Avion : Classe touriste.

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

Transport des bagages

Article 8.- Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

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

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

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

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

Dispositions transitoires pour le classement des employés

Article 9.- Les travailleurs, classés dans les catégories des anciennes Conventions Collectives, seront reclassés par chaque établissement dans les catégories définies à la présente annexe, compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories, qui sera établie par un avenant territorial à la présente Convention.

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

.../...

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

A N N E X E III

AGENTS DE MAITRISE
TECHNICIENS ET ASSIMILES

Objet de la Convention

Article Ier.- La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention Collective Fédérale, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée dans les Territoires du Groupe de l'AOF, relève de la branche professionnelle "Mécanique Générale".

Dans les dispositions qui suivent, l'expression "Convention générale" se rapporte à la Convention Collective Fédérale fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

Champ d'application

Article 2.- On entend par agent de maîtrise l'agent chargé de façon permanente de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers ou d'employés dans l'exécution de travaux dont il assume la responsabilité à l'égard de l'employeur sans intervenir manuellement de façon courante.

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

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

Période d'essai

Article 3.- La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article II de la Convention Générale, est ainsi fixée :

a) Pour les travailleursembauchés sur place : Trois mois.
b) Pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa Ier) du Code du Travail : Six mois.

Les périodes d'essai, définies au § b) ci-dessus, sont rénouvelables une seule fois.

Clause de non-concurrence

Article 4.- Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

.../...

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

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

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

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

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

Préavis

Article 5.- La durée du préavis réciproque est d'UN MOIS, sauf disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

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

Classification professionnelle

Article 6.- Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Indemnité de déplacement

Article 7.- Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 57 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, techniciens et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme 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.

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

.../...

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

Article 8.- L'indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a) Pendant la première année de présence :

- Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis.
- Demi-salaire pendant quatre mois.
- Quart de mois de salaire par deux années de présence au-délà de la cinquième année.

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

Classe de passage

Article 9.- 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 suivants :

Bateau et train : 2° classe
Pour la catégorie supérieure d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés : Ière classe.

Avion : classe de touriste.

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

Transport des bagages

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

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

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

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

.../...

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

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

Délégués du personnel

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

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

Application des classifications

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.

Dispositions transitoires

Article 13.- L'agent de maîtrise, technicien et assimilé, classé dans la hiérarchie de la Convention Collective du 26 décembre 1945, sera reclassé par chaque établissement dans celle des catégories définies à la présente annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il perçoit effectivement, compte tenu de la hiérarchie des salaires qui sera établie en application de l'article 12 ci-dessus.

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

ADDITIF A L'ANNEXE III

CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE TECHNICIENS ET ASSIMILES

I - AGENTS DE MAITRISE

Chef d'équipe de non professionnels

Agent de maîtrise non professionnel exerçant un commandement permanent sur plusieurs manoeuvres ou ouvriers spécialisés dans la conduite des appareils de levage ou de traction occupés normalement à des travaux de manutention ou de nettoyage général sans que l'exécution de ces travaux nécessite des connaissances spéciales. Des ouvriers, ayant une spécialisation autre que celle

.../...

celle mentionnée ci-dessus, pourront éventuellement participer aux travaux de ces équipes d'une façon occasionnelle pour un travail déterminé de courte durée.

Chef d'équipe - Ier échelon

Agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

a) En ce qui concerne la fabrication ou l'entretien général.
b) En ce qui concerne l'outillage ou l'entretien du matériel mécanique et des machines-outils.

Chef d'équipe - 2° échelon

Agent de maîtrise ayant une formation d'ouvrier de septième catégorie (O.P.3) exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels comportant, entre autres, plusieurs O.P.3. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

Contremaître

Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux, qui lui sont confiés, par des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers professionnels ou spécialisés de professions différentes. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Chef d'atelier - Ier échelon

Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il a des chefs d'équipe ou des contremaîtres de professions différentes sous ses ordres, dont il coordonne les travaux. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placés sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité quivalente.

Chef d'atelier - 2° échelon

Agent d'encadrement répondant à la définition générale cu chef d'atelier - Ier échelon - mais ayant des responsabilités plus étendues découlant notamment de l'importance de l'entreprise.

II - TECHNICIENS ET ASSIMILES

Assimilés à "Chefs d'équipe de non professionnels"

Dessinateur détaillant

Partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes, telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble. Sait recopier un croquis.

Comptable industriel

Agent capable d'établir le prix de revient d'un produit

.../...

manufacturé en collationnant la main-d'oeuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux suivants un coefficient qu'il est capable de déterminer lui-même ; centralise les paies.

Pointeau - comptable-payeur

Répondant à la définition du pointeau 2° échelon (6° catégorie des employés) et chargé de l'établissement des bordeteaux d'appointements, en tenant compte des allocations et primes éventuelles, des retenues au titre de l'impôt et autres retenues. Il établit également les relevés divers et des comptes afférents aux questions de salaires et assure la paye de tout ou partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable.

Agent technique électricien - I° échelon

Agent capable d'interpréter un schéma établi par un ingénieur et de réaliser les montages et réglages correspondants.

ASSIMILES A " CHEFS D'EQUIPE - I° échelon "

Dessinateur d'exécution

Peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble. Connaît les possibilités de fabrication. Doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble par reconstruction.

Caissier

Ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes.

Comptable - 2° échelon

Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle, et être capable de dresser le bilan, éventuellement, avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable.

Chef de magasin

Agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins, comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, afin d'éviter les stocks anormaux, sans pour cela gêner la clientèle ou les services qu'il est chargé d'alimenter.

ASSIMILES A " CHEFS D'EQUIPE - 2° échelon "

Dessinateur petites études

Peut mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits, représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini. Capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe déjà réalisé, cette modification lui ayant été clairement définie.

.../...

Agent technique électricien - 2° échelon

Agent capable d'effectuer seul une étude de détail suivant les directives d'un ingénieur. Peut diriger l'entreprise d'une installation en service.

ASSIMILES A " CONTREMAITRES "

Chef comptable

Sous les ordres d'un chef de comptabilité, assure seul ou fait assurer avec des employés des 5° et 6° catégories 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 d'études

Exécute une étude d'organe ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble. A des connaissances de fonderie, forge, usinage et montage. Fait les calculs de résistence des matériaux se rapportant à son étude.

ASSIMILES A " CHEFS D'ATELIER - Ier échelon "

Dessinateur - Projeteur - Calculateur

A les connaissances d'un dessinateur d'études mais est, en outre, capable d'étudier seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné.

A N N E X E IV

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES

Il a été convenu que les conditions particulières d'emploi et la classification des Ingénieurs, Cadres et Assimilés seraient déterminées ultérieurement.

FAIT A DAKAR, LE 8 OCTOBRE 1957.

EXTRAIT DE LA DECISION N° I DU 9 MAI 1958

La Commission Mixte Paritaire chargée de fixer les salaires de base des diverses catégories "ouvriers" et "employés" définies dans les annexes I et II de la Convention Collective Fédérale des Industries de la "Mécanique Générale"

s'est réunie à BAMAKO, le 9 Mai 1958 et a pris les décisions suivantes :

- CORRESPONDANCE DES RECLASSEMENTS "OUVRIERS".

En application des "dispositions transitoires" prévues à l'article 12 de l'annexe I de la Convention, la correspondance entre les anciennes catégories de la Convention locale dite des "Ouvriers Africains" du 20 Mars 1950 et celles définies par la présente Convention est fixée sur les bases suivantes :

Catégories ex "OUVRIERS"	"MECANIQUE GENERALE"
1ère (SMIG)	1ère (SMIG)
2ème	2ème A
	B
3ème	3ème
4ème	4ème
5ème	5ème
6ème	6ème
H. C. A.	7ème

II - CREATION D'ECHELON A LA DEUXIEME CATEGORIE -

La deuxième catégorie est scindée en deux échelons :

- Echelon A : manoeuvre répondant à la définition de la 2ème catégorie ayant moins de deux ans d'ancienneté.
- Echelon B : manoeuvre de 2ème catégorie ayant plus de de deux ans d'ancienneté

Cette ancienneté est celle acquise dans la spécialité et n'est pas liée au temps de service dans une même entreprise.

III - CATEGORIE "CHEF D'EQUIPE DE NON PROFESSIONNELS"

Cette catégorie est intégrée dans les catégories de l'annexe I par création d'une 3ème catégorie B. bénéficiant du salaire horaire minimum de la 3ème catégorie majoré de 10%.

IV - CORRESPONDANCE DES RECLASSEMENTS "EMPLOYES"

En application des dispositions transitoires, prévues à l'article 9 de l'annéexe II de la Convention, la correspondance entre les anciennes catégories de la Convention dite des "EMCIBAN" du 23 juillet 1945 et celles définies par la présente Convention est fixée sur les bases suivantes :

EMCIBAN	MECANIQUE GENERALE
1ère	2ème
2ème	3ème
3ème	4ème
4ème	5ème
5ème	6ème
6ème	7ème

.../...

Les "hors catégorie" EMCIBAN sont classés en fonction de leurs emplois dans les diverses catégories prévues à l'Annexe III classant les "Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés".

V - BAREME DES SALAIRES "OUVRIERS" (reproduit page . . . 69)

VI - BAREME DES SALAIRES "EMPLOYES" (reproduit page. . . 69)

VII - ZONES DE SALAIRES -

Les zônes de salaires", tant au point de vue délimitation qu'au point de vue du taux des abattements, se réfèrent à celles régissant le SMIG et seront éventuellement affectées des mêmes modifications.

VIII - DATE D'APPLICATION -

Les dispositions de la présente décision entreront en vigueur à compter du 5 Mai 1958.

Le SEIS recommande à ses adhérents de faire bénéficier des nouveaux salaires le personnel rémunéré au mois, à compter du 1er Mai.

Fait à Bamako, le 6 Mai 1958

EXTRAIT DE LA DECISION N° 2 DU 9 MAI 1958

La Commission Mixte Paritaire chargée de déterminer les salaires de base des diverses catégories fixées par la Convention Collective Fédérale des Industries de la Mécanique Générale de l'A.O.F. du 8 Octobre 1957, s'étant réunie le 9 Mai 1958 à BAMAKO,

D E C I D E

I - CORRESPONDANCE DES RECLASSEMENTS

La correspondance suivante est adoptée entre les catégories des Agents de Maîtrise de la Convention Fédérale du Bâtiment et celles de la présente Convention de Mécanique Générale.

MECANIQUE GENERALE	BATIMENT
Chef d'équipe Ier échelon	M. I
Chef d'Equipe 2ème échelon	M. 2
Contremaître	M. 3
Chef d'Atelier Ier échelon	M. 4
Chef d'Atelier 2ème échelon	M. 5

II - CHEF D'EQUIPE DE NON PROFESSIONNELS

Cette catégorie est intégrée dans les catégories prévues à l'Annexe I par création d'une 3ème catégorie, échelon B, bénéficiant du salaire horaire de base de la 3ème catégorie majoré de 10%.

III - BAREME DES SALAIRES (reproduit page)

IV - DATE D'APPLICATION

Les dispositions de la présente décision entreront en vigueur à compter du Ier Mai 1958, qu'il s'agisse des salaires ou du reclassement dans les nouvelles classifications professionnelles conformément aux dispositions de l'article 12 de l'Annexe III de la Convention de la Mécanique Générale.

Fait à Bamako, le 9 Mai 1958

.../...

EVOLUTION DES SALAIRES

A - OUVRIERS (Ière ZONE)

Date d'application	5/5/1958	13/7/1959
Ière Catégorie	SMIG (27)	SMIG (32)
2ème Catégorie :		
échelon A.....	30,90	33,30
échelon B.....	35,80	39 -
3ème Catégorie :		
échelon A.....	42	46
échelon B.....	46,20	48
4ème Catégorie.....	54,50	59
5ème Catégorie.....	68,60	74
6ème Catégorie.....	83 -	90
7ème Catégorie.....	115,50	125
S O U R C E :	Décision n°1 de la CMP du 6/5/1958	Décision N°3 de la CMP du 9/7/1959

NOTA - Les taux indiqués ci-dessus sont les taux horaires -

B - EMPLOYES (Ière ZONE)

Date d'application	5/5/1958	I/7/1959
Ière Catégorie.....	SMIG (4.680)	SMIG (5.547)
2ème Catégorie.....	6.100	6.770
3ème Catégorie.....	7.700	8.320
4ème Catégorie.....	10.450	10.920
5ème Catégorie.....	12.100	12.850
6ème Catégorie.....	13.750	15.600
7ème Catégorie.....	18.700	21.670
S O U R C E :	Décision N° I de la CMP du du 6/5/1958	Décision N° 3 de la C.M.P. du 9/7/1959

.../...

C - AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES

Date d'application	1/6/1958	1/7/1959
Chef d'Equipe :		
- Ier échelon.....	24.600	27.600
- 2ème échelon.....	31.500	34.500
Contremaître.....	38.200	41.500
Chef d'atélier :		
- 1er échelon.....	43.300	47.000
- 2ème échelon.....	46.200	50.000
SOURCE :	Décision N°2 du 9/5/1958	Décision N° 4 du 9/7/1959

D - INGENIEURS, ASSIMILES ET CADRES

Date d'application	1/5/1958	1/7/1959
Ingénieur débutant.....	48.000	52.000
Ingénieur confirmé P.2.....	61.000	66.000
Cadres P.3.....	74.000	80.000
SOURCE :	Décision SEIS du 27/5/1958	Décision N° 5 de la C.M.P. du 9/7/1959

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 au 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