CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

NOVEMBRE 1956

CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE

-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-

DATE	:	16 Novembre 1956
REFERENCE	:	JO / ADF n°2,860 du 15 Décembre 1956 page 2. 2132
DEPOT	:	n°40, le 20 Novembre 1956
CHAMP D'APPLICATION	:	COMMERCE
ARRETE D'EXTENSION	:	n°3, 162 du 29 Mars 1957 JO / ADF du 13 Avril 1957

TABLE ANALYTIQUE

-:

PAGES

CLAUSES GENERALES …………………………………………………………………… 4
ARTICLE 1 - Objet et Champ d'Application ……………………………………… 5
ARTICLE 2 - Durée, dénonciation , révision ……………………………………… 5
ARTICLE 3 - Adhésions ultérieures ……………………………………………… 6
ARTICLE 4 - Avantages acquis, accords particuliers …………………………… 6
ARTICLE 5 - Droit syndical et liberté d'opinion ………………………………… 6
ARTICLE 6 - Autorisation d'absence ……………………………………………… 7
ARTICLE 7 - Panneaux d'affichage ……………………………………………… 7
ARTICLE 8 - Délégués du personnel ……………………………………………… 8
ARTICLE 9 - Embauchage ………………………………………………………… 8
ARTICLE 10 - Période d'essai …………………………………………………… 9
ARTICLE 11 - Conditions d'engagement ………………………………………… 9
ARTICLE 12 - Promotion ………………………………………………………… 9
ARTICLE 13 - Mutations, changement de catégorie ou d'échelon d'emploi…………. . 10
ARTICLE 14 - Modifications aux conditions de travail ………………………… 10
ARTICLE 15 - Rupture de contrat ………………………………………………… 11
ARTICLE 16 - Préavis ……………………………………………………………… 11
ARTICLE 17 - Préavis en cas de départ en congé ………………………………… 12
ARTICLE 18 - Indemnité de licenciement ………………………………………… 12
ARTICLE 19 - Compression de personnel ………………………………………… 12
ARTICLE 20 - Durée de travail …………………………………………………… 13
ARTICLE 21 - Interruptions collectives du Travail ……………………………… 13
ARTICLE 22 - Heures supplémentaires …………………………………………… 13
ARTICLE 23 - Classement des travailleurs ……………………………………… 14
ARTICLE 24 - Commission de classement ………………………………………… 14
ARTICLE 25 - Salaires …………………………………………………………… 15
ARTICLE 26 - Abattement de salaire pour les jeunes Travailleurs…………………. . 15
ARTICLE 27 - Prime d'ancienneté ………………………………………………… 16
ARTICLE 28 - Indemnité de panier ……………………………………………… 16
ARTICLE 29 - Indemnité de déplacement ………………………………………… 17
ARTICLE 30 - Indemnité de dépaysement ………………………………………… 17
ARTICLE 31 - Prime de salissure ………………………………………………… 17
ARTICLE 32 - Congés exceptionnels ……………………………………………… 18
ARTICLE 33 - Accidents, maladies ………………………………………………… 18
ARTICLE 34 - Tenue de travail ……………………………………………………… 19
ARTICLE 35 - Obligations militaires ……………………………………………… 19
ARTICLE 36 - Clause de non concurrence ………………………………………… 20
ARTICLE 37 - Décès du travailleur ………………………………………………… 20
ARTICLE 38 - Congés payés ……………………………………………………… 20
ARTICLE 39 - Logement …………………………………………………………… 20
ARTICLE 40 - Organisation médicale et sanitaire ………………………………… 21
ARTICLE 41 - Allocations familiales ……………………………………………… 22
ARTICLE 42 - Voyages et transports ……………………………………………… 22

ARTICLE 43 - Commission d'interprétation et de Conciliation................................ … 23
ARTICLE 44 - Retraite ………………………………...................................... …….. 24

ANNEXE I - Classifications ……………………………...................................... …. 25
ANNEXE II - Congés payés ……………………………................................ …. 32
AVENANT - Indemnité de départ à la retraite ……………………………………..... …. 35
AVENANT - Retraite ………………………………………….................................... . 35

CONVENTION
COLLECTIVE FEDERALE
DU COMMERCE
DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE
16 NOVEMBRE 1956

-:--:-:-:-:--

CLAUSES GENERALES

Entre les organisations syndicales ci-après,

D'UNE PART :

Le syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs de l'Ouest Africain (S.C.I.M.P.E.X);
L'Union Fédérale des Syndicats Industriels, Commerciaux et de l'Artisanat (U.F.S.I.C.A);
L'Union Syndicale des commerçants Français Indépendants (U.S.C.I)

D'AUTRE PART :

Les Syndicats d'employés de Commerce affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats (Confédération Générale du Travail) ;
Les Syndicats d'employés du commerce affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats (Confédération Africaine des Travailleurs Croyants);
Les Syndicats d'employés du commerce affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats (Confédération Générale du Travail Force Ouvrière) ;
Les Syndicats autonomes d'employés du Commerce affiliés aux unions territoriales ou locales de syndicats (Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique);
Le Syndicat autonome des employés africains de la Côte d'Ivoire;
Le Syndicat des cadres du commerce de l'Union de Côte d'Ivoire de la (Confédération Générale des Cadres).

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présence convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis par l'article 1er, alinéa 2, du code du travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction d'origine ni de statut, dans les entreprises commerciales exerçant leur activité dans le Groupe des territoires de l'Afrique Occidentale.

Elle ne s'applique pas aux personnes rétribuées exclusivement à la commission et ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise .

L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises définies à l'article 1er et quelle que soit l'activité propre à tel ou tel établissement, est soumis à la présente convention collective, sauf accord contraire au sein de l'entreprise (1)

En tout état de cause, les employeurs sont d'accord pour consentir aux techniciens et ouvriers, engagés dans leurs entreprises commerciales, les mêmes salaires globaux que ceux fixés par la Convention Collective de la branche professionnelle dont ils relèvent.

Toutes les autres dispositions de la présente convention, et notamment le mode de calcul de la rémunération des congés payés, s'appliquent à ce personnel, techniciens et ouvriers.

DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE LA CONVENTION

Article 2. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée .
Elle pourra être dénoncée, en tout ou parties, à toute époque par l'une des parties contractantes, avec préavis de trois mois.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation totale ou partielle devra accompagner la lettre recommandée de dénonciation d'un nouveau projet d'accord afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

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

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

Les dispositions qui précédent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires, ni aux cas n'intéressant pas la dénonciation ni la révision.

---

(1) Le présent alinéa n'a pas été étendu par l'arrêté n° 3162 IGT DU 23 Mars 1957 (J.O.A.O.F. du 13 Avril 1957).

ADHESIONS ULTERIEURES

Article 3. - Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleur, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs intéressé peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal de Dakar.

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

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

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

AVANTAGES ACQUIS, ACCORDS PARTICULIERS

Article 4. - La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date d'application de la présente convention, qui est celle du jour suivant celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

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

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à des 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.

Conformément à l'article 80 du code du Travail, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords particuliers qui peuvent être conclus dans le cadre d'une région, d'une localité ou d'un établissement, postérieurement à sa signature.

DROIT SYNDICAT ET LIBERTE D'OPINION

Article 5. - les parties contractantes reconnaissant la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action, dans le cadre de la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions publiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les salariés s'engagent, de leur côté, à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs collègues.

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 examiner les faits et à apporter au cas litigieux, une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les paries d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

AUTORISATION D'ABSENCE

Article 6. - 1 - Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statuaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Les parties contractantes s'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gène au fonctionnement normal de l'entreprise.

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

Les travailleurs sont tenu 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 au fonctionnement normal de l'entreprise.

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

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

PANNEAUX D'AFFICHAGE

Article 7. - Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales. Celles-ci seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées au préalable à la connaissance de la direction qui pourra

en refuser l'affichage si elles présentent un caractère de polémique. L'objection de la direction ne pourra être formulée plus de vingt- quatre heures après leur dépôt.

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 8.
Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité, ne comporteront pas chacun le nombre de travailleurs exigés pour procéder aux élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements distants de trois kilomètres au maximum, seront réunis pour la détermination de ce nombre.

Les mesures spéciales de protection, prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du Code du Travail, sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date de l'élection.

Lesdites mesures de protection sont maintenues en faveur des délégués élus qu'il n'a pas été possible de renouveler avant l'expiration de leurs fonctions, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Ne peuvent, en aucun cas, être déplacés de leur établissement:
- Les délégués, pendant la durée de leur mandat,
- Les candidats, dés le dépôt des candidatures et jusqu'à la date des élections.

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

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leurs organisations syndicales.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur chef direct.

EMBAUCHE

Article 9. - Les employeurs feront connaître leurs besoins au service de la main d'œuvre. Les avis transmis à cet effet seront communiqués au personnel par voie d'affichage.

Les employeurs conserveront, en outre, le droit de recourir à l'embauchage direct.
Sauf dispositions consensuelles contraires, exprimées par écrit, tout engagement est réputé fait pour une durée indéterminée.

L'employé congédié par suite de suppression ou de compression d'emploi conserve, pendant un an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. Le bénéfice de cette disposition continuera à jouer pendant la deuxième année sous réserve d'un examen professionnel.

La disposition ci-dessus s'applique aux travailleurs qui quittent l'entreprise pour remplir un mandat syndical.

Les travailleurs sont engagés individuellement, soit verbalement, soit par écrit, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

PERIODE D'ESSAI

Article 10. - Une période d'essai stipulée par écrit peut être prévue à l'engagement d'un travailleur. Dans ce cas, la durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut dépasser :

- 1 semaine légale pour le personnel payé à l'heure ou à la journée;
- 1 mois pour les employés des catégories 1 à 8 incluse ayant déjà travaillé;
- 3 mois pour les employés des catégories 1 à 8 incluse n'ayant jamais travaillé;
- 3 mois pour les employés de la catégorie 9 et au-delà.

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

La période d'essai, stipulée ci-dessus, s'effectue dans le territoire d'exécution du contrat du contrat de travail. En aucun cas elle ne peut être confondue avec le stage qu'auraient pu accomplir certains travailleurs avant le commencement de leurs services dans le champ d'application de la convention.

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 11. - Dés la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en deux exemplaires et signé par chacune des parties. Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages accessoires du salaire dont il peut bénéficier. L'un des exemplaires est remis au travailleur.

PROMOTION

Article 12. - En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, l'employé pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Au cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation, par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

MUTATION, CHANGEMENT DE CATEGORIE OU D'ECHELON D'EMPLOI

Article 13. - En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi afférent à une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six mois.

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un autre établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité différente de celle de son lieu de travail habituel, dans son consentement.
Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder:
- 1 mois pour les travailleurs en dessous de la 7e catégorie et des catégories supérieures, 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 régler définitivement la situation du travailleur en cause c'est-à-dire:
- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit:
- après 1 mois pour les travailleurs en dessous de la 7e catégorie ;
- après 4 mois pour les travailleurs de la 7e catégorie et des catégories
- supérieures:
- une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 14. - Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur doit être constaté par un écrit qui lui est notifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 11.

Dans le cas où la modification serait refusée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat du fait de l'employeur, sauf maintien des conditions antérieures.

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Les déclassements pour inaptitude physique, ayant pour cause un accident survenu à l'occasion du service ou une maladie, entraînent la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, lorsqu'ils ne sont pas acceptés par les travailleurs.

Il en tira de même, au cas où le travailleur n'accepterait pas de suivre l'employeur au lieu de sa nouvelle résidence.

RUPTURE DE CONTRAT

Article 15. - Toute rupture du contrat de travail par l'une des parties doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

PREAVIS

Article 16. - En cas de rupture de contrat et sauf cas de faute lourde ou de convention contraire prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 8 jours en ce qui concerne les ouvriers et le personnel payés à l'heure, à la
- journée ou à la semaine ;
- 1 mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et classés dans les huit premières catégories ;
- 3 mois en ce qui concerne les travailleurs classés à partir de la 9e catégorie.

L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura été effectivement respecté.

La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit, quel que soit le procédé utilisé pour effectuer cette notification.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter deux jours par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Ces jours sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

En cas de désaccord, ils seront pris un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur. A la demande de l'intéressé, ils pourront être bloqué à la fin de la période de préavis.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'employé.

PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

Article 17. - Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze jours francs avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis, stipulée à l'alinéa 5 du précédent article, sera majorée de huit jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la semaine, et d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Article 18. - En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur à titre permanent, ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que prévue par l'article 122 du Code du Travail et par les arrêtés d'application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

Le pourcentage en question est fixé à :

- 25% pour les cinq premières années ;
- 30% pour les 5 années suivantes ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.
- (Convention Collective Interprofessionnelle).

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

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

COMPRESSION DE PERSONNEL

Article 19. - En cas de compression de personnel, l'employeur informera les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre. L'ensemble des délégués examinera les mesures envisagées et présentera à l'employeur ses suggestions.
Les congédiements éventuels nécessaires par suppression d'emplois ou diminution de l'activité de l'entreprise s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant

les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

DUREE DU TRAVAIL

Article 20. - La durée légale du travail est de quarante heures par semaine.

Des accords particuliers, sur le plan de la région, de la localité de la branche professionnelle ou de l'entreprise, fixeront le mode de répartition de la durée hebdomadaire du travail sur cinq ou six jours, sur les bases des arrêtés en vigueur.
Les fêtes légales chômées, en vertu des usages locaux n'entraîneront aucune réduction ou retenue sur le salaire des travailleurs.

Au cas où la récupération serait admise, ces heures seront rémunérées au tarif normal, en sus du salaire mensuel normal du travailleur.

Le nombre d'heures susceptibles d'être considérés comme perdues au cours d'une semaine déterminée est égal à la différence entre le nombre d'heures
correspondant à la durée légale du travail dans la profession et celui qui a été effectivement travaillé au cours de la semaine considérée .

Les heures perdues répondant à la définition ci-dessus sont seules susceptibles d'être récupérées, au sens de la réglementation en vigueur, à l'exclusion des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées.

INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Article 21. - En cas d'interruption collective du travail, les récupérations sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur. Dans le cas où le travailleur s'est tenu, sur l'ordre de son employeur, à la disposition de l'entreprise, les journées ou heures sont réglées au tarif normal, même si aucun travail n'a été effectué par le travailleur.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 10% du salaire horaire, lorsqu'elles se situent de la 41ème heure inclusivement à la 48ème heure inclusivement ;
- 35% du salaire horaire, lorsqu'elles se situent au-delà de la 48e heure.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés seront majorées de :

- 50% du taux horaire pendant le jour ;
- 100% du taux horaire pendant la nuit.

Les heures de travail effectuées un jour férié sont :

a) Pour les employés payés au mois, dans la mesure du possible, compensées heure pour heure dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et le travailleur.

A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel.

b) Pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérées avec une majoration de 100%.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu vingt-quatre heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires horaires.

CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS

Article 23. - Les différentes catégories et les différents échelons dans lesquels les travailleurs sont classés sont déterminés par classification professionnelle, figurant en annexe à la présente convention d'engagement

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. IL est fixé dans les conditions prévues à l'article 11 sur les conditions d'engagement.

Avant tout engagement ou toute promotion, l'employeur pourra soumettre le travailleur à un examen professionnel.

COMMISSION DE CLASSEMENT

Article 24. - Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste de travail, retenue comme base de classement.

Cette réclamation est introduite, soit directement par les travailleurs, soit par l'intermédiaire d'un délégué de personnel, et examiné par le chef d'établissement.
En cas de désaccord, le différend est soumis à la commission professionnelle de classement.

Cette commission de classement, présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée de deux représentants des travailleurs, statuera sur tout différend qui lui sera présenté concernant des contestations de classification d'emploi des travailleurs.

Elle aura à apprécier et à fixer la catégorie dans laquelle est classé l'emploi occupé par le travailleur et prendra une décision dans ce sens au cas où elle attribuera un nouveau classement au travailleur. La décision doit préciser la date à laquelle celui-ci prendra effet.

Les représentants sont désignés par les organisations syndicales patronales et par les organisations syndicales représentant les travailleurs. Ils pourront s'adjoindre un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La commission se réunit obligatoirement dans les trois jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononcera dans les cinq jours qui suivent la date de sa première réunion.
Le Président ne participe pas au vote, mais exprime ses avis qui figurent au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission. Elle doit toujours être motivée. Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige est porté devant le tribunal du travail du ressort.

SALARIES

Article 25. - A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs de plus de 18 ans, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut.

Les travailleurs sont payés au mois.

Toutefois, les manœuvres des catégories 1 et 2 et les ouvriers quel que soit leur classement, ne sont payés au mois que lorsqu'ils ont une durée de présence continue dans l'entreprise :

- 6 mois pour les manœuvres ordinaires (catégorie 1) ;
- 1 mois pour les manœuvres spécialisés (catégorie 2) ;
- 1 mois pour les ouvriers.

Tant que ces travailleurs n'ont pas une telle durée de présence dans l'entreprise, ils sont payés à l'heure. Ils bénéficient, cependant, des dispositions de la présente convention.

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

ABATTEMENT DE SALAIRE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

Article 26. - Par jeunes travailleurs, on entend les jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par contrat d'apprentissage écrit.

- 40% de 14 à 15 ans ;
- 30% de 15 à 16 ans ;
- 20% de 16 à 17 ans ;
- 10% de 17 à 18 ans.

Les jeunes travailleurs, titulaires du CAP ou du BED 1er ou 2e degré, ne subiront pas l'abattement ci-dessus.

PRIME D'ANCIENNETE

Article 27. - Dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel est occupé d'une façon continue le travailleur dans les différents établissements de l'entreprise ou de sa filiale de la présente convention, soit en vertu d'accords particuliers.

Ne font pas obstacle Les travailleurs exécutant au moins trois heures de travail en plus de leur journée bénéficieront également de la prime de panier aux droits à l'ancienneté, les absences régulièrement autorisées par l'employeur, soit en vertu de dispositions de la présente convention, soit en vertu d'accords particuliers.

Ne sont pas interruptives les absences pour congés payés ou congés exceptionnels, prévus par la présente convention, ainsi que les stages professionnels.

Le travailleur qui est licencié pour compression de personnel après une année au moins de présence effective, puis réembauché, bénéficiera de l'ancienneté acquis antérieurement à la période interruptive.

- 3% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, après trois années de présence ;
- 5% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, après cinq années de présence ;
- 1% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

INDEMNITE DE PANIER

Article 28. - Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient de la prime de panier.

Les travailleurs exécutant au moins trois heures de travail en plus de leur journée bénéficieront également de la prime de panier.

Le montant de la prime de panier est égal à deux fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Si ce salaire de base, augmenté du montant de la prime d'ancienneté ainsi décomptée et de l'indemnité de l'article 95 (3°), n'atteint pas le salaire global que percevait précédemment l'intéressé, la différence entre les deux sommes lui sera allouée sous forme d'indemnité qui ne pourra ultérieurement être réduite par compensation avec une majoration de la prime d'ancienneté.

---

(1) Pour le travailleur ressortissant précédemment à la convention collective du 20 Septembre 1946, la prime d'ancienneté sera calculée sur le salaire de base de la catégorie dans laquelle il sera classé en fonction de son emploi.

INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Article 29. - En cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu habituel, il lui sera alloué une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- Deux fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- Quatre fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- Six fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise des deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.

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

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

INDEMNITE DE DEPAYSEMENT

Article 30. - Les travailleurs engagés dans le groupe 1 pour exécuter un contrat de travail dans le groupe IV, tels qu'ils sont définis par l'arrêté ministériel du 13 Juin 1955, bénéficieront de l'indemnité prévue par l'article 94, 1er alinéa, et par l'article 95, 3e, du Code du Travail, au taux de 40% du salaire minimum de base de leur catégorie professionnelle.

Les travailleurs engagés dans le groupe IV, tel qu'il est défini par l'arrêté ministériel du 13 Juin 1955, et déplacés par l'employeur pour exécuter un contrat de travail à une distance d'au moins 100 kilomètres à vol d'oiseau du lieu de leur engagement, bénéficieront, à condition que le déplacement ait pour effet de leur faire quitter le territoire de leur résidence habituelle, de l'indemnité prévue aux articles 94 et 95, 2e, du Code du Travail, au taux de 10% du salaire minimum de base de leur catégorie professionnelle.

Il sera étudié, pour les travailleurs intéressés par les dispositions ci-dessus, les modalités d'une garantie minimum fixée d'accord parties, sur le plan fédéral, après détermination des salaires hiérarchisés.

PRIME DE SALISSURE

Article 31. - Des accords d'établissement pourront, le cas échéant, prévoir une prime de salissure.

CONGES EXCEPTIONNELS

Article 32. - Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au travailleur, sans retenue de salaire, dans la limite de dix jours par année civile, sur présentation de pièce d'état civil ou justification probante dans les conditions suivantes;

Mariage du travailleur …….	3 jours ;
Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur …….. .	1 jour ;
Décès du conjoint ou d'un descendant …….	2 jours ;
Décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur …….	1 jour ;
Accouchement de la femme du travailleur …….	1 jour ;
Baptême d'un enfant …….	1 jour.

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

Dans tous les cas, le travailleur devra en informer son employeur par écrit, au plus tard dans les vingt-quatre heures suivant la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire.
Ce délai est porté à quarante-huit heures dans les cas d'absence pour décès .

ACCIDENT - MALADIE

Article 33. - Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle atteint une durée supérieure à six mois, dans les conditions prévues à l'article 47 du Code du Travail. Jusqu'à six mois inclusivement, elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauche est informé du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées et aux conditions suivantes:

- La maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les soixante-douze heures, sauf cas de force majeure;
- Les indemnités seront les suivantes:
- Avant douze mois de service : un mois de salaire en application de l'article 48 du
- Code de Travail;
- Après douze mois de service et jusqu'à cinq ans: un mois de salaire entier, et deux
- mois de demi-salaire;
- Après dix ans de service: deux mois de salaire entier et quatre mois de demi-
- salaire.

Les indemnités ci-dessus prévues ne seront pas obligatoires, dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 48 du Code, lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

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

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

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

Le travailleur expatrié, reconnu médicalement inapte à exercer un emploi salarié dans la zone IV, ainsi que tout travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie, bénéfice d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement est accordée, à titre provisoire, en attendant soit l'institution d'un régime général de retraite, soit la parution de textes légaux et réglementaires, organisant ce mode de protection.

TENUES DE TRAVAIL

Article 34. -Dans les entreprises où une tenue de travail déterminé est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra la fournir gratuitement .

Article 35. - Les travailleurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire sont, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.
Il est spécifié que, lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux, doit en avertir son ancien employeur, par lettre recommandée.

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve son droit au congé annuel.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 36. - Le travailleur ne pourra exercer, même en dehors de son temps de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

Les contrats de travail pourront prévoir que les travailleurs, classés dans une catégorie égale ou supérieure à la 9e ne prendront pas part, pendant une période d'un an à partir du moment où le contrat est rompu par le fait de ces travailleurs, ou à la suite d'une faute lourde de leur part, comme patron, associé intéressé, commis ou collaborateur à titre quelconque, avec ou sans rétribution, à aucune entreprise similaire dans un rayon de 100 kilomètres autour du lieu de leur dernier emploi, conformément aux dispositions de l'article 37 du Code du Travail.

DECES DU TRAVAILLEUR

ARTICLE 37. - En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congé ainsi que les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès, reviennent de plein droit à ses héritiers.
Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue eu travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

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

CONGES PAYES

ARTICLE 38. - Les travailleurs bénéficieront des congés payés dans les conditions fixées à l'annexe 2 de la présente convention.

LOGEMENT

ARTICLE 39. - Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de résidence habituelle par le fait d'un employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, et ne peut se procurer un logement suffisant pour lui-même et sa famille au lieu d'emploi, l'employeur mettra à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer son logement par propres moyens, il devra en faire part à son employeur dés son engagement et déclarer s'il dégage ou non l'employeur de l'obligation de le loger;

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

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

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

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

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

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

ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE – HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

ARTICLE 40. - Les employeurs seront tenus de se conformer, en matière d'organisation médicale, aux prescriptions des articles 138 à 144 du Code du Travail et des arrêtés d'application en vigueur.

Ils s'engagent, en outre, à faire bénéficier les travailleurs des dispositions suivantes:

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

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

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

b) Allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire du travailleur malade. Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- Trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les travailleurs classés dans les 1ére, 2e et 3e catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés;
- Trois fois le taux horaire du salaire de base de la 4e catégorie des employés, 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 sorties non organisés par l'employeur, auxquels il aurait participé.

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

ALLOCATIONS FAMILIALES

ARTICLE 41. - Le régime d'allocations dont bénéficient les travailleurs régis par la présente convention est celui institué par la législation en vigueur.

Toutefois, les travailleurs bénéficiant d'un régime plus favorable continueront, à titre personnel, à bénéficier de la différence entre les deux régimes.

VOYAGES ET TRANSPORTS

CLASSE DE PASSAGE

ARTICLE 42. - Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes:

1) Bateau et train :

1ère à 5e catégorie incluse :
bateau : 3e classe .
train : 2e classe.
6e, 7e et 8e catégories :
bateau : 2e classe.
train : 2e classe.
9e, 10e et 11e catégories:
bateau : 1ère classe .
train : 1ère classe.

2) Avion : Classe touriste.

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

POIDS DES BAGAGES

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

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

200 kilos de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes, dont le mariage est constaté à l'état civil;
100 kilos de bagages en sus chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

De plus, les travailleurs voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de 100 kilos supplémentaire de bagages, par voie maritime, est effectué par une voie et des moyens normaux, au choix de l'employeur.

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

COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

ARTICLE 43. - Il est institué une commission paritaire fédérale d'interprétation et de conciliation, pour rechercher une solution amiable aux différents pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention, 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 des membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressés 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 compétente.

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 tait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

---

(1) Inspecteur Général du Travail.

RETRAITE

ARTICLE 44. - Les employeurs déclarent prêts à étudier et à soumettre à l'agrément des organisations syndicats signataires de la présente convention les
dispositions susceptibles d'être prises pour assurer aux travailleurs, par un avenant, le bénéfice d'une retraite par cotisations mutuelles.

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 serait 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 leur participation.

Les employeurs s'engagent à faire connaître aux travailleurs l'état d'avancement de leurs études à partir du 1er Mai 1957.

Lorsque le système de retraite prévu ci-dessus aura été arrêté d'accord parties, les causes du présent article seront remplacées par les dispositions régissant le régime de retraite ainsi adopté (1)

* Avenant, arrêté 9682, JOAOF n° 3007, 13 Décembre 1958, p. 2180.

---

(1) L'article 44 a été abrogé et remplacé par l'avenant du 27 Mars 1958.

ANNEXE I
CLASSIFICATION

Les travailleurs sont classés dans les différentes catégories et les différents échelons déterminés par la classification professionnelle ci-après:

EMPLOYES

1ERE CATEGORIE

Manœuvre ordinaire : Travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessite ni connaissances professionnelles, ni adaptation, notamment: Manutention et travaux courants de nettoyage et de propriété à l'exception des nettoyages spéciaux.

ECHELON A :- Ayant moins de six mois de présence continue.
ECHELON B : - Après six mois de présence continue.

2E CATEGORIE

Manœuvre spécialisé : Travailleur exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- Gardien permanent ;
- Manœuvre aide – vendeur ;
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel), pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages ;
- Torréfacteur ;
- Trieur de produits ;
- Manœuvre spécialisé dans la préparation des cuirs et des peaux, manœuvre spécialisés dans les opérations d'embouteillage (rinçage des bouteilles, étiquetage, capsulage);
- Arrimeur spécialiste de l'arrimage sur quai et en magasin;
- Emballeur ;
- Réparateur d'emballages ;
- Préposé au colisage, clouage et cerclage des caisses, marquage des emballages ;
- Manœuvre préposé au rinçage et nettoyage des fûts ;
- Manœuvre exécutant la couture des sacs ;
- Planton commissionnaire (ou planton coursier).

3E CATEGORIE

DEFINITION. - Employé ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après 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, procède à l'entretien journalier des bureaux.
- Téléphoniste, téléphoniste de garde : chargés, notamment, de répondre et de donner les communications sur un poste central à quatre directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic être astreints aux travaux de leur catégorie).
- Vendeur auxiliaire : employé effectivement à la vente sous les ordres d'un autre vendeur ou d'un chef de boutique.
- Polycopieur : employé utilisant un duplicateur ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.
- Employé du courrier : chargé de la réception et de l'envoi du courrier et de l'établissement des bordereaux de livraison et de transmission.
- Chef manœuvre : chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement les opérations de manutention sous les ordres d'un magasinier ou aide-magasinier, d'un gérant ou d'un contremaître de 5^{e} catégorie.
- Commis : pouvant être chargé de travaux de simple copie et de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission.
- Pompiste auxiliaire : employé affecté à la vente des produits pétroliers, aux pompes de distribution, sans responsabilité ni de stock, ni d'espèce.
- Gardien – Concierge : répondant au téléphone.
- Commis spécialisé dans le pesage, le pointage des marchandises et produits, opérant sous les ordres d'un magasinier, d'un aide-magasinier, d'un contremaître ou d'un gérant d'opération.

4^{E} CATEGORIE

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

- Inspection des bons de commande, factures, connaissements.
- Classement des documents du service .
- Tenue de registres, tels que registres d'expéditions et de commande, à condition qu'ils soient tenus dans un magasin.
- Etablissement des bulletins de paie, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements.

AUTRES EMPLOIS :

- Dactylographe 1er degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe de second degré.
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

- Employé auxiliaire de transit, chargé de passer les pièces en douanes, de les classer, de les numéroter, de retirer des connaissements, des bons à enlever des paquets - poste et des colis postaux.
- Vendeur ou vendeuse affecté à délivrer à la clientèle des objets dont la vente ne nécessite

aucune connaissance spéciale.
- Téléphoniste - Standardiste capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre directions.
- Livreur - triporteur chargé de livrer les marchandises aux clients et pouvant en encaisser le prix.
- Pompiste affecté à la vente des produits pétroliers, aux pompes de distribution, encaissant le produit de ces ventes qu'il reverse au gérant et responsable des quantités vendues.
- Aide-magasinier ayant une expérience du métier, chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références.
- Commis écrivain de recettes d'un organe de vente : chargé de la tenue du livre de recettes d'une boutique, récapitulation des recettes journalières, facturier au comptant, livre des comptes d'ordre de la boutique sous les directives du gérant.

5E CATEGORIE

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

- Employé pouvant établir des prix de revient ou de vente sous les directives d'un employé de catégorie supérieure ;
- Auxiliaire de comptabilité : employé spécialisé exécutant dans une comptabilité, la confection des documents de base, demandant simplement des connaissances élémentaires de comptabilité : chiffrage des factures, de fiches de magasins, employé à la paye, dépouillement des livres auxiliaires, peut participer à la tenue des comptes particuliers, travaillant sur les directives d'un employé d'un échelon supérieur.

AUTRES EMPLOIS

- Sténo dactylographe débutant, ne remplissant pas les conditions pour être classé en 6e catégorie.
- Vendeur qualifié chargé de la présentation, de la vente et de la délivrance des produits d'une boutique ou d'un rayon spécialisé, établissant la fiche de vente.
- Contremaître de transit chargé des opérations courantes de pointage, d'enlèvement, de livraison, chargement ou déchargement des wagons, expéditions en gare, reconditionnement des colis, faisant des réserves, donnant et obtenant décharge.
- Peseur juré ou assermenté.
- Dactylographe : 30 mots minute avec orthographe et présentation parfaites.
- Archiviste : classe suivant les inscriptions et le règlement de l'entreprise les documents qui lui sont remis, doit être capable de les retrouver rapidement.
- Caissier auxiliaire ou aide- caissier sous les ordres d'un caissier à qui il doit verser ses espèces chaque jour.
- Gérant de petite boutique.
- Gérant d'un petit magasin ayant une expérience du métier et chargé notamment du classement des stocks, du contrôle des références et de la tenue d'un livre de magasin.
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 Juillet 1955. Sont assimilés à cette catégorie des anciens militaires ayant passé l'examen dit ''du caducée'' ou possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier.
- Chauffeur - livreur (véhicule de moins de 3 T .500) chargé de la livraison des marchandises dont il peut encaisser le prix.

- Réserviste chargé de la tenue de stocks d'un ou de plusieurs rayons dans un magasin à commerces multiples.
- Employé assermenté, capable de constater , au moyen d'une bascule ou d'un pont - bascule mis à sa disposition, les poids de divers produits, marchandises ou véhicules et de les transcrire sur bordereau en fin de journée en les sériant par client.
- Gérant de petite station-essence effectuant seul les opérations diverses relevant de son emploi.

6E CATEGORIE

Employés qualifiés de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargés, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant leur travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus, tels que :

- Aide-comptable : employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer les travaux secondaires, tels que : vérification matérielle des documents accessoires, employé au dépouillement des pièces destinées à l'établissement des prix de revient, employé à la tenue des journaux auxiliaires dans les petites et moyennes entreprises.
- Employé chargé de l'établissement des prix de revient ou de vente.
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse, avec livre de recettes et de paiements.
- Gérant d'une opération secondaire.
- Vendeur principal ou vendeuse principale, dans les magasins à rayons multiples, chargé de contrôler le travail de plusieurs vendeurs ou vendeuses, de contrôler la présentation des rayons, leur approvisionnement, de mettre au courant le personnel nouveau, de veiller à l'application des ordres de la direction.
- Aide - transitaire capable notamment d'établir complètement des déclarations en douanes, des liquidations de droit et autres travaux de transit sous le contrôle d'un transitaire ou d'un chef de service responsable dans les petites entreprises
- dont l'activité ne nécessite pas un transitaire.
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmier ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux.
- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur les états du stock dont il a la responsabilité d'inventaire.
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots minute et de traduire parfaitement ses notes à 30 mots machine, avec orthographe et présentation parfaites.
- Mécanographe ne possédant pas de diplôme d'une école professionnelle et ayant moins de trois ans de métier.
- Assistant démarcheur.

- Sténodactylographe 2e degré, diplômé et capable de prendre 90 mots minute en sténo et de 30 mots minute à la machine, avec orthographe et présentation parfaites.
- Employé assermenté ayant les mêmes connaissances qu'un peseur juré, mais capable d'avoir jusqu'à trois points - bascules au maximum sous son contrôle et habilité à percevoir les taxes de usagers ou clients fixes, payant leurs opérations au comptant.
- Gérant de filling-station (ou station de vente) chargé exclusivement de la vente de tout produit pétrolier et accessoires automobiles courants, ayant des pompistes sous ses ordres

- et la responsabilité des stocks, espèces et quantités vendues.

EMPLOYES SUPERIEURS, TECHNICIENS ASSIMILES

7E CATEGORIE

DEFINITION : Employés très qualifiés de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité: sont chargés, sous les ordres d'un chef d'entreprise, d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien des opérations relatives soit à l'achat ou à la vente de marchandises avec agents, clients, fournisseurs, soit aux approvisionnement, à la douane, aux expéditions, etc..., dans les entreprises importantes, ces employés peuvent n'être affectés qu'à certains de ces travaux.

ECHELON A

- Comptable capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le revient, ainsi que certains livres de répartition des éléments courant au prix de revient.
- Transitaire chargé d'élaborer les déclarations, de vérifier les liquidations de droits et d'effectuer, d'une façon générale, tous les travaux exigeant une connaissance complète des opérations de transit.
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes.
- Employé chargé de l'établissement des prix de revient et de vente, contrôlant le travail d'employés de catégories inférieures occupés à ce travail.
- Mécanographe diplômé d'une école professionnelle ou ayant plus de trois ans de pratique professionnelle et possédant de bonnes notions de comptabilité.
- Démarcheur opérant seul ou ayant un assistant.
- Infirmier titulaire du diplôme d'Etat.
- Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures, chargé de ressembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et la tenue des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.
- Gérant de station - service où s'effectue, outre la vente des produits pétroliers et des accessoires automobiles, l'entretien courant des véhicules et comportant postes de graissages et de lavage.

ECHELON B :

Secrétaire de direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales et ayant une formation du niveau du brevet professionnel de secrétaire.

8E CATEGORIE

ECHELON A

- Comptable possédant les capacités du comptable de la 7e catégorie avec une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, capable de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan et; éventuellement, de collaborer à la confection du bilan; peut être chargé de dirige une section de comptabilité. Comptable ou titulaire du brevet professionnel de comptable ou de diplôme de comptable, délivré par la Société de Comptabilité de France et ayant deux ans de pratique.
- Gérant expérimenté responsable d'une opération ou d'une factorerie importante comportant plusieurs magasins de vente dans la même localité.
- Chef de groupe d'un magasin à commerces multiples.
- Chef de garage ayant moins de six ouvriers spécialisés sous ses ordres.

ECHELON B

- Chef de secteur responsable de plusieurs opérations de vente dans des localités différentes d'une région déterminée et dépendant de la direction du comptoir.
- Gérant d'un magasin vente-livraison au comptoir.
- Gérant d'un magasin central de vente et de distribution des pièces détachées, responsable de la gestion et du renouvellement des stocks.
- Chef de groupe principal dans un magasin à commerce multiples important.
- Chef de chais ayant une capacité totale de 1.000 hectolitres.
- Employé responsable d'une section dans un service importations ou un service exportations au comptoir.
- Employé chargé du contrôle et de la surveillance d'un ensemble d'opérations de vente au comptoir.
- Employé chargé du contrôle et de la surveillance d'un groupe de secteurs de vente à l'extérieur du comptoir.
- Directeur d'un petit magasin à commerce multiples, assisté au plus de deux chefs de groupe de la 78e catégorie.
- Chef de garage ayant sous ses ordres au moins six ouvriers spécialisés.

CHEFS DE SERVICE

9E CATEGORIE

ECHELON A

- Chef comptable : assure seul ou fait assurer avec du personnel des catégories 5 et 6 sous le contrôle du chef de comptabilité la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Possède des connaissances étendues lui permettant d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats.
- Contrôleur comptable au comptoir chargé du contrôle des succursales ou agences de la société et des factoreries et opérations annexes.
- Chefs de service important ayant reçu une procuration suffisante pour assurer la marche de son service.
- Directeur d'un magasin important à commerces multiples, assisté de plus de deux chefs de

groupe.

ECHELON B

- Chef d'un service importations ou d'un service exportations dans un comptoir et ayant l'expérience et les qualifications pour assurer au besoin l'intérim d'un directeur de comptoir.
- Chef de garage ayant sous ses ordres plus de quinze ouvriers spécialisés.

AGENTS DE DIRECTION

10E CATEGORIE

ECHELON A

- Directeur de comptoir muni d'une procuration générale du siège social.
- Directeur principal dans une organisation importante de magasins à commerces multiples.

ECHELON B

- Inspecteurs des services et opérations dépendant directement des directeurs généraux.
- Directeur marchandises d'un groupe de territoires , adjoint et intérimaire du Directeur Général d'un groupe de territoires.
- Chef de comptabilité : comptable ayant la responsabilité de l'organisation générale ou de la tenue de la comptabilité d'une entreprise. Capable de vérifier, d'apprécier, de redresser la comptabilité et les comptes de toute nature, etc. ayant la compétence voulue pour analyser, par le procédé de la technique comptable, le fonctionnement de l'entreprise sous ses différents aspects : économique, juridique ou financier et faire rapport de ses constatations, suggestions et conclusions.
- Inspecteur comptable ayant les mêmes capacités que le chef de comptabilité et chargé des missions d'inspection de plusieurs comptoirs.
- Directeur de comptoir indépendant ayant un personnel nombreux et une structure complexe.

11E CATEGORIE

- Directeur Général directement rattaché au siège social.

Les professions ou emplois particuliers qui ne figurent pas dans la présente qualification feront l'objet d'additifs ultérieurs fédéraux ou territoriaux ou, à défaut, d'accords d'établissements dressés sur la même base.

ANNEXE II
CONGES PAYES
DETERMINATION DE LA DUREE DU CONGE

ARTICLE PREMIER

I DUREE DU CONGE NORMAL

La durée du congé payé des travailleurs, relevant de la Convention Collective Fédérale du Commerce, est déterminée sur les bases ci-après :

a) Travailleurs visés à l'alinéa 1er de l'article 30 de la Convention Collective :

- premier séjour : 5 jours de congé par mois de service effectif ;
- séjours suivants : au choix du travailleur, soit 5 jours de congé par mois de service effectif, les délais de route étant augmentée des délais de route ; soit 6 jours de congé par mois de service effectif, les délais de route étant alors compris dans la durée du congé.

b) Travailleurs visés à l'alinéa 2 de l'article 30 de la Convention Collective : 2 jours ouvrables par mois de service effectif ;
c) Autres travailleurs (à préciser ultérieurement).

II. CONGES DES JEUNES TRAVAILLEURS (à préciser ultérieurement)

III. CONGE POUR ANCIENNETE DE SERVICE (à préciser ultérieurement).

IV. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduite les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires obligatoires, ni, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical.

ALLOCATION DE CONGE

ARTICLE 2

L'allocation de congé payé est réglée conformément aux dispositions des articles 98 à 124 du Code du Travail. Elle demeure acquise en la monnaie du territoire où le contrat a été exécuté. Elle est versée au travailleur au moment de son départ.

PERIODE DE JOUISSANCE DU CONGE

ARTICLE 3

Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif :

a) Egale à trente mois pour le travailleur visé à l'alinéa 1er de l'article 30, effectuant son premier séjour, ce séjour pouvant être prolongé de deux mois, d'accord parties ;
b) Egale à vingt mois pour les séjours suivants du même travailleur, chacun de ces séjours pouvant être prolongé de six mois, d'accord parties ;
c) Egale à un an pour le travailleur visé à l'alinéa 2 de l'article 20, cette durée pouvant être prolongée d'un an, d'accord parties ;
d) Egale à un an pour les autres travailleurs, cette durée pouvant être prolongée d'un an, d'accord parties.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. La date normale du départ en congé de tout travailleur ne pourra être anticipée de plus de trois mois, sauf accord particulier entre les parties.

La date normale du départ en congé des travailleurs pourra être retardée pour tout travailleur, à l'exception de ceux visés aux alinéas a) et b) ci-dessus. Toutefois, ce retard ne pourra excéder trois mois, sauf accord particulier entre les parties.

Le rappel d'un travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses. Le travailleur rappelé conservera intégralement l'allocation de congé déjà perçue et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il pourra bénéficier, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel. Cette prolongation sera payée, mais n'ouvrira pas droit au congé.

INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE

ARTICLE 4

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 et celles de la présente convention doit être accordée en place de congé.

FAIT A DAKAR, LE 16 NOVEMBRE 1956

SUIVENT LES SIGNATURES :

POUR LE SYNDICAT DES COMMERÇANTS IMPORTATEURS ET EXPORTATEURS DE L'OUEST AFRICAIN (SCIMPEX) :

LE PRESIDENT : E. GAVOT.
LES MEMBRES DELEGUES : LEIBOIS CHAVANEL JEAN BORDET

MUZARD GOMBERT.BIDEGAIN
GELLIE DUQUENNOY

POUR L'UNION FEDERALE DES SYNDICATS INDUSTRIELS, COMMERCIAUX ET DE L'ARTISANAT (UFSICA) :
DUBOIS LAURENS
RAMBAUD FONSAGRIVE.

POUR UNION SYNDICALE DES COMMERÇANTS FRANÇAIS INDEPENDANTS (USCI)
LATTES.

POUR LES SYNDICATS D'EMPLOYES DU COMMERCE AFFILIES AUX UNIONS TERRITORIALES OU LOCALES DE SYNDICATS ''CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL'' :
DIAK Magatte
COOVI Clékété
HASSEYE Adiawkoye
KONE Nathan

POUR LES SYNDICATS D'EMPLOYES DU COMMERCE AFFILIES AUX UNIONS TERRITORIALES OU LOCALES DE SYNDICATS ''CONFEDERATION AFRICAINE DES TRAVAILLEURS CROYANTS'' :
GUEYE Ismaïla
BOCANDE Rémy
NOUMOUKE Koné.

POUR LES SYNDICATS D'EMPLOYES DU COMMERCE AFFILIES AUX UNIONS TERRITORIALES OU LOCALES DE SYNDICATS '' CONFEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS D'AFRIQUE '' :
YANSANE Sekou.

POUR LE SYNDICAT AUTONOME DES EMPLOYES AFRICAINS DE LA COTE D'IVOIRE :
SORS Robert

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYES ET OUVRIERS EUROPEENS D'AOF (SYNDICSAOF) :
CHAHUZAC ODOT

POUR LE SYNDICAT DES CADRES DU COMMERCE DE L'UNION DE LA CÔTE D'IVOIRE DE LA ''CONFEDERATION GENERALE DES CADRES''.
CASTELNAU

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL, CHEF DE BUREAU D'ETUDES.
MORIN

L'INSPECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANÇAIS
COLONNA D'ISTRIA

AVENANT

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE ET RETRAITE
(27 MARS 1958).
ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES.

D'UNE PART :

- Le syndicat des commerçants Importateurs et Exportateurs de l'Ouest Africain (S.C.I.M.P.E.X.) ;
- L'Union Fédérale des Syndicats Industriels, Commerciaux et de l'Artisanat (U.F.S.I.C.A.) ;
- L'Union Syndicale des Commerçants Français Indépendants (U.S.C.I.) ;

D'AUTRE PART :

- Les Syndicats d'employés du Commerce affiliés à l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (Confédération Générale du Travail et Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique) ;
- Les syndicats d'employés du commerce affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats ''Confédération Africaine des Travailleurs Croyants'' ;
- Les syndicats d'employés du commerce affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats ''Confédération Générale du Travail-Force ouvrière'' ;
- Le Syndicat autonome des employés africains de la Côte d'Ivoire ;
- Le Syndicat des employés ouvriers européens d'Afrique Occidentale Français (SYNDICSAOF) ;
- Le Syndicat des cadres du Commerce de l'Union de Côte d'Ivoire de la ''Confédération Générale des Cadres''.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

INDEMNITE DE DEPART DE LA RETRAITE

I. L'article 18 (indemnité de licenciement) des clauses générales de la Convention Collective Fédérale du Commerce conclue le 16 Novembre 1956 est modifié et complété par les dispositions suivantes:

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

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

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

II. - Les dispositions de l'Article 44 (retraite) des clauses générales de la Convention sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

RETRAITE

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

''Le règlement de ce régime de retraites est établi par l'annexe III à la présente Convention''.

POUR LE SYNDICAT DES COMMERÇANTS IMPORTATEURS ET EXPORTATEURS DE L'OUEST AFRICAIN (SCIMPEX) :

LE PRESIDENT : E. GAVOT.

LES MEMBRES DELEGUES : LEIBOIS CHAVANEL JEAN BORDET

MUZARD GOMBERT.BIDEGAIN

GELLIE DUQUENNOY

FAIT A DAKAR, LE 27 MARS 1958

ONT SIGNE :

POUR LE SCIMPEX :

LE PRESIDENT : - GOMBERT
LES MEMBRES : - MOREAU CHAVANEL JEAN
- PONS GELLIE

POUR L'UFSCIA.

GRAZIANI FONSAGRIVE

POUR L'USCI.

LATTES

POUR L'UGTAN - CGT - C.G.T.A. :

SOUMARE David
GUIRMA Frédéric
COUMBASSA Firmin

POUR LE SYNDICS AOF :

ODOT ALBIN

POUR LA C.G.C. :

FAIVRE PARHAUT

L'INSPECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE FRANÇAISE

COLONNIA D'ISTRIA

SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU COMMERCE

CATEGORIES	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173 H 33
1ére A	275,13	47.689
1ére B	291,13	50.462
2éme	298,83	51.797
3éme	317,48	55.031
4éme	351,71	60.962
5éme	388,58	67.352
6éme	412,23	71.453
7éme A	472,13	81.836
7éme B	510,72	88.523
8éme A	523,34	90.711
8éme B	558,55	96.815
8éme C	572,76	99.279
9éme A	595,49	103.216
9éme B	628,48	108.935
10éme A	668,92	115.944
10éme B	745,16	129.160
10éme C	825,57	143.098
11éme	925,51	160.419

POUR LES TRAVAILLEURS

Souleymane SOUMARE
Sara CAMARA

POUR LES EMPLOYEURS

Jacque CONTI
Oumar SECK

Le Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale

Babacar DIONGUE

1er Janvier1996