

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
INDUSTRIES HOTELLIERES DE LA REPUBLIQUE  
DU SENEGAL**

**DATE** : 1958 Annexe 1 1996

**REFERENCE** :

**DEPOT** :

**CHAMP D'APPLICATION** : hôtels, restaurants, bars et bars de clubs, restaurants de clubs, pensions, cantines, cercles, cabarets

**ARRETE D'EXTENSION** : J. O. de l'A. O. F.  
numéro spécial 2.948 du 29 Avril 1958

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES HOTELIERES  
DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL

CLAUSES GENERALES

ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES CI-APRES :

D'une part :

- le Syndicat Patronal et Artisanal de l'Ouest Africain ( S. Y. P. A. O. A. ) ;
- le Syndicat Patronal de l'Industrie Hôtelière en Afrique Noire ( S. P. I. H. A. ) affilié à l'UNISYNDI ;

D'autre part :

- l'Union Générale des Travailleurs de l'Afrique Noire ;
- Union des Travailleurs du Sénégal ;
- la confédération Nationale des Travailleurs Croyants ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup>. - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le Territoire de la République du Sénégal, relèvent de la branche professionnelle des « Industries Hôtelières ».

Sont notamment compris dans ces activités : hôtels, restaurants, bars et bars de clubs, restaurants de clubs, pensions, cantines, cercles, cabarets.

Les employeurs sont d'accord pour consentir aux travailleurs dont l'emploi ne figure pas à la classification prévue par la présente Convention les mêmes salaires que ceux fixés par la convention collective de la branche professionnelle dont ils relèvent, étant toutefois entendu que toutes les autres dispositions de la présente Convention s'appliquent à ce personnel.

Le personnel roulant de la Compagnie Internationale des Wagons-Lits fera l'objet d'une annexe formant complément à la présente Convention et contenant les Clauses particulières à ce personnel.

## Article 2. - D U R E E , D E N O N C I A T I O N & R E V I S I O N D E L A C O N V E N T I O N

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, 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 loi 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 précèdent ne s'appliquent pas aux avantages relatifs aux salaires, ni au cas n'intéressant pas la dénonciation ni la révision.

## Article 3. - A D H E S I O N S U L T E R I E U R E S

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs intéressés peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de DAKAR.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat du 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 des 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 hôtelière au sens de l'article 73, 4<sup>e</sup> paragraphe du Code du Travail. Le même droit acquis est reconnu dans les mêmes conditions aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

#### Article 4. - AVANTAGES ACQUIS, ACCORDS PARTICULIERS

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 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 1<sup>er</sup>.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra 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.

#### Article 5. - DROITS SYNDICAL & LIBERTÉ D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action, dans le cadre de la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques 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 membres 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 ni 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 parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

#### Article 6. - AUTORISATIONS D'ABSENCE

1°. - Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires 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 gêne au fonctionnement normal de l'entreprise.

Le paiement de ces journées d'absence, qui ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel, sera laissé à l'initiative de l'employeur.

2°. - Chaque fois que les 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 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 trois (3) jours à l'avance, sauf en cas de force majeure 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.

Ces absences seront payées dans une limite totale d'une moyenne d'un jour ouvrable pour un quadrimestre et la limite maximum d'un délégué par cinquante travailleurs.

3°. - Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires ( Conseil Supérieur du Travail, Commission Consultative Nationale du Travail, Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité Nationale ) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

#### Article 7. - PANNEAUX D'AFFICHAGE

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 24 heures après leur dépôt.

#### Article 8. - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

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.

Les dites 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 sans leur accord :

- les délégués pendant la durée de leur mandat ;
- les candidats dès 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.

Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité, les conditions de réintégration dans le même emploi ou dans un emploi similaire et aux conditions correspondantes en vigueur à l'expiration de ce mandat seront celles prévues à l'article 9 dans le cas de l'employé congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectif.

#### Article 9. - E M B A U C H A G E

Les employeurs feront connaître leurs besoins au Service de la Main d'oeuvre. 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 bénéficiaire de cette disposition continuera à jouer pendant la deuxième année sous réserve d'un examen professionnel.

En cas de vacance, l'employeur avisera l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue. Le travailleur devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit jours après la réception de la lettre.

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

#### Article 10. - P E R I O D E D ' E S S A I

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.

La durée maxima de la période d'essai est ainsi fixée :

- |  |         |
|--|---------|
| a) pour les employés embauchés sur place   |         |
| - catégorie 1 à 3 .....  | 8 Jours |
| - catégorie 4 à 6 .....  | 1 Mois  |
| - catégorie 7 à 11.....  | 3 Mois  |
| b) pour les employés visés au 1 <sup>er</sup> alinéa de l'article 31 de la présente Convention | 6 Mois  |
| pour les employés visés à l'alinéa 2 de l'article 31 de la présente Convention                 | 2 Mois  |
| c) Cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94             | 6 Mois  |

Les différentes périodes définies ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

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 sans préavis ni indemnité.

#### Article 11. - C O N D I T I O N S D ' E N G A G E M E N T

Dès 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. L'employeur pourra en lieu et place de ce document, remettre au travailleur un double de la " Déclaration de mouvement du travailleur ", le concernant, les deux exemplaires étant signés des deux parties.

#### Article 12. - PROMOTION

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 appelé à occuper.

Au cas où cet essai ne s'avèrerait 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.

#### Article 13. - MUTATIONS - CHANGEMENT DE CATEGORIE OU D'ECHELON D'EMPLOI

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra effectuer 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 6 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, sans son consentement.

Les travailleurs en état de grossesse, mutés 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 ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatique 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 7<sup>e</sup> catégorie;
- 4 mois pour les travailleurs de la 7<sup>e</sup> catégorie et des catégories supérieures, sauf dans le cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

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

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque là ;

- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

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

- après 1 mois pour les travailleurs en dessous de la 7<sup>e</sup> catégorie ;
- après 4 mois pour les travailleurs de la 7<sup>e</sup> 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.

#### Article 14. - MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur doit être constaté par écrit. Cet écrit 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 change d'emploi.

Les déclassements pour inaptitude physique, ayant pour cause un accident survenu à l'occasion du service ou d'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 ira de même, au cas où le travailleur n'accepterait pas de suivre l'employeur au lieu de sa nouvelle résidence.

#### Article 15. - RUPTURE DE CONTRAT

Toute nature du contrat de travail par l'une des parties doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

#### Article 16. - PREAVIS

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 :

- pour le personnel classé dans les catégories 1 à 6 : 8 jours en ce qui concerne les travailleurs ayant moins d'un an de présence dans l'établissement ;
- en ce qui concerne les travailleurs ayant plus d'un présence dans l'établissement..... 1 Mois
- pour le personnel classé dans les catégories 7 & 8 1 Mois
- pour le personnel classé dans les catégories : 9, 10 et 11 3 Mois

L'inobservation du délai du 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 pas 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, quelque soit le procédé utilisé pour effectuer cette notification.

En cas de licenciement ou de démission et lorsque la moitié du préavis aura été exécuté, 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 bloqués à la fin de la période de préavis.

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

#### Ar ti cle 1 7. - P R E A V I S E N C A S D E D E P A R T E N C O N G E

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 2 du précédent article, sera majorée de huit jours francs en ce qui concerne les travailleurs n'ayant pas un an de présence et un mois pour ceux ayant plus d'un an de présence. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

#### Ar ti cle 1 8. - I N D E M N I T E D E L I C E N C I E M E N T

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur sous contrat à durée indéterminée, 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 continu dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des 12 mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement .

Le pourcentage en question est fixé à :

- 20 % pour les premières années :
- 25 % pour la période comprise entre la 6<sup>ème</sup> et la 10<sup>ème</sup> année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant au delà de la 10<sup>ème</sup> année.

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

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

En cas de démission, le travailleur qui aura accompli 13 années de service continu bénéficiera d'une indemnité dite de services rendus, calculée sur la base de 75 % des indemnités qu'il aurait dû recevoir en cas de licenciement .

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

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

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

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

AGE DE LA RETRAITE	ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT			
	de 1 à 15 ans	+ de 15 ans et jusqu'à 20 ans	+ de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65, - %	70,- %	75,- %	80,- %
51 ans	57,5 %	62,5 %	67,5 %	72,5 %
52 ans	50,- %	55,- %	60,- %	65,- %
53 ans	42,5 %	47,5 %	52,5 %	57,5 %
54 ans	37,5 %	42,5 %	47,5 %	52,5 %
55 ans	30,- %	35,- %	40,- %	45,- %

#### Article 19. - COMPRESION DE PERSONNEL

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

L'employeur consulte à ce sujet les délégués du personnel.

#### Article 20. - DUREE DE TRAVAIL

La durée du travail est de 40 heures par semaine sauf dérogations et équivalences fixées par la réglementation en vigueur.

#### Article 21. - REPOSE DOMAIRE

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives au minimum. Ce repos pourra être donné par roulement afin de permettre le fonctionnement de l'entreprise pendant les 7 jours de la semaine.

#### Article 22. - INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

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.

#### Article 23. - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Pour tenir compte des conditions exceptionnelles d'activité dans l'industrie hôtelière, les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel déduction faite de l'indemnité de l'article 94, du Code du Travail, fixée comme il suit :

- 30 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au delà des 8 premières heures supplémentaires.

#### Article 24. - CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS

Les différentes catégories et les différents échelons dans lesquels les travailleurs sont classés sont déterminés par la classification professionnelle, figurant en annexe à la présente Convention.

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.

#### Article 25. - COMMISSION DE CLASSEMENT

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 le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical choisi par le travailleur et examiné par le chef de l'Etablissement.

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur son classement dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à ses réclamations, 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 obligatoire dans les 10 jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les 15 jours qui suivent la date de la 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 les représentations des employeurs et des travailleurs demeurent paritaires.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle le travailleur doit être classé 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.

La décision 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.

Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision le litige peut être porté devant le Tribunal du Travail.

#### Article 26. - SALAIRES

A condition 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 travailleurs occasionnels, sont payés à la journée suivant les accords de salaires.

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

#### Article 27. - ABATTEMENT DE SALAIRE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

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

Les salaires des jeunes travailleurs seront calculés en prenant pour base les salaires minima des travailleurs adultes occupant des emplois similaires, sur lesquels seront appliqués les abattements suivants :

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

Les jeunes travailleurs titulaires du C. A. P. ou du B. E. C. 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> degré, ne subiront pas l'abattement ci-dessus.

#### Article 28. - P R I M E D ' A N C I E N N E T E

Dans le cadre de la présente Convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur est occupé d'une façon continue dans les différents établissements de l'entreprise ou de ses filiales de la zone IV, telle qu'elle est définie par l'arrêté du 13 Juin 1955.

Ne font pas obstacle aux droits de l'ancienneté, les absences régulièrement autorisées par l'employeur, soit en vertu de dispositions de la présente Convention, soit en vertu d'accords particuliers.

Le travailleur qui est licencié pour compression de personnel, puis réintégré avant un délai maximum d'un an, bénéficiera de l'ancienneté acquise antérieurement à la période interruptive.

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

Une majoration pour ancienneté des salaires minima des travailleurs sera effectuée dans les conditions suivantes :

- 3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur , après 3 années de présence ;
- 6 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur , après 5 années de présence ;
- avec une progression de 2 % tous les deux ans à partir de la cinquième année jusqu'au plafond de 16 % à la quinzième année.

#### Article 29. - N O U R R I T U R E D U P E R S O N N E L

La nourriture est fournie en plus du salaire.

Les employeurs assurent aux travailleurs une nourriture saine, abondante, et variée.

La nourriture représente un certain avantage qui doit être compensé si elle n'est pas donnée en nature par une indemnité qui vient s'ajouter au salaire. Cette indemnité entrera dans le calcul de l'allocation de congé.

#### Article 30. - I N D E M N I T E D E D E P L A C E M E N T



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

- Deux (2) 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 (4) 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 (6) 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 et le couchage 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.

#### Ar ti cle 3 1. - I N D E M N I T E D E D E P A Y S E M E N T

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 - 1<sup>er</sup> alinéa - et par l'article 95 - 3°, du Code du Travail, au taux de 40 % du salaire minimum de base de leur catégorie professionnelle.

Les travailleurs engagés dans le Groupe IV, tels qu'ils sont définis 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 km à vol d'oiseau du lieu de leur engagement, bénéficieront, à condition que le déplacement ait pour effet de leur faire quitter l'état de leur résidence habituelle, de l'indemnité prévue aux articles 94 et 95 - 2°, 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, après détermination des salaires hiérarchisés.

#### Ar ti cle 3 2. - P R I M E D E S A L I S S U R E

Des accords d'établissement pourront, le cas échéant prévoir une prime de salissure. Cette prime ne pourra être fixée que dans le cas où l'habillement ne serait pas fourni.

#### Ar ti cle 3 3. - C O N G E S E X C E P T I O N N E L S

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées aux travailleurs, sans retenue de salaire, dans la limite de 10 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 soeur..... . 1 jour
- Baptême d'un enfant..... . 1 jour
- Décès du conjoint ou d'un descendant ..... . 2 jours
- Décès d'un ascendant des deux conjoints, d'un  
frère ou d'une soeur..... . 1 jour
- Accouchement de la femme du travailleur..... . 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.

Le travailleur devra informer son employeur 48 heures à l'avance sauf le cas de force majeure et, dans ce dernier cas, au plus tard dans les 24 heures qui suivent la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire. Ce délai est porté à 48 heures dans le cas d'absence pour décès.

#### Article 34. - ABSENCES POUR MALADIES & ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

##### a) Suspension du contrat

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

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

##### b) Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise, lorsque celui-ci existe en application de la réglementation en vigueur, dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 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 6 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 aura la faculté de lui envoyer un infirmier ou éventuellement un médecin.

#### Article 35. - I N D E M N I S A T I O N D U T R A V A I L L E U R M A L A D E

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les indemnités suivantes :

- avant 12 mois de service : 1 mois de salaire en application de l'article 48, du Code du Travail ;
- après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans :
  - a) 1 mois de salaire entier, et
  - b) 2 mois de demi-salaire.
- après 5 ans de service et jusqu'à 10 ans :
  - a) 2 mois de salaire entier
  - b) 3 mois de demi-salaire
- après 10 ans de service :
  - a) 2 mois de salaire entier
  - b) 4 mois de demi-salaire

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

Si plusieurs congés de maladie sont accordés ci-dessus à un travailleur au cours d'une année civile, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder, au total, celle d'une des trois dernières périodes ci-dessus fixées, sans préjudice des dispositions de l'article 48 du Code du Travail.

#### Article 36. - O R G A N I S A T I O N M E D I C A L E & S A N I T A I R E H O S P I T A L I S A T I O N D U T R A V A I L L E U R M A L A D E

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

Les employeurs 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 d'un médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

- a)- caution portée auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais l'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier ( salaires 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'employeurs, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les : 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés.
- trois (3) 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 sportives non organisés par l'employeur, auxquels il aurait participé.

#### Ar ti cle 3 7. - A C C I D E N T S D U T R A V A I L

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 les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

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

#### Ar ti cle 3 8. - T E N U E D E T R A V A I L

L'établissement fournira et entretiendra tous les uniformes de vestibules qui resteront la propriété de l'employeur.

Les tenues spéciales ou particulières à chaque établissement pour les autres services seront fournies par l'établissement et resteront sa propriété.

Il est entendu que les travailleurs veilleront à l'entretien et à la bonne tenue de ces uniformes.

Les chaussures seront fournies ou non suivant accords d'établissement.

Lorsque la tenue imposée sera le spencer ou le rondin, le détachage sera à la charge de l'établissement, sauf s'il y a négligence manifeste dûment constatée par l'employeur et le délégué du personnel.

#### Article 39. - OBLIGATIONS MILITAIRES

Les travailleurs, ayant quitté l'entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire, sont, à l'expiration du temps passés 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 avvertir son ancien employeur, par lettre recommandée.

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

#### Article 40. - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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 sera 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 propriétaire, 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.

#### Article 41. - DÉCÈS DU TRAVAILLEUR

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence ou 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, une année au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

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 un délai maximum de deux ans, après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

#### Article 4 2. - CONGÉS PAYÉS

Les travailleurs bénéficieront des congés payés dans les conditions fixées par les dispositions légales.

#### Article 4 3. - LOGEMENTS

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 ses propres moyens, il devra en faire part à son employeur dès 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 la dite réglementation.

Pour les logements d'une classe supérieure, le montant de la retenue sera fixé par avenant 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 sa 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.

Lorsque du fait des circonstances particulières tenant à son emploi, le travailleur devra résider au lieu même du travail, l'employeur pourra éventuellement loger le travailleur et dans ce cas la fourniture du logement sera gratuite.

#### Ar ti cle 4 4. - A L L O C A T I O N S F A M I L I A L E S

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 favorables continueront, à titre personnel, à bénéficier de la différence entre les deux régimes.

#### Ar ti cle 4 5. - V O Y A G E S E T T R A N S P O R T S

- Clause de passage

Les clauses de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes.

1° ) - Bateau et trains

1 <sup>ère</sup> à 5 <sup>ème</sup> catégorie incluse	- Bateau	3 <sup>ème</sup> Classe
	Train	2 <sup>ème</sup> Classe

6 <sup>ème</sup> , 7 <sup>ème</sup> et 8 <sup>ème</sup> catégories	- Bateau	2 <sup>ème</sup> classe
	Train	2 <sup>ème</sup> Classe

9 <sup>ème</sup> , 10 <sup>ème</sup> et 11 <sup>ème</sup> catégories	- Bateau	1 <sup>ère</sup> classe
	Train	1 <sup>ère</sup> 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'avantages autres que la franchise concédée par la Compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du dernier 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 kilogrammes 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 kilogrammes de bagages en sus de la franchise, pour 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 supplémentaires de bagages, par voie maritime, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

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

#### Article 46. - TRANSPORT DU PERSONNEL

Lorsque le lieu d'emploi du travailleur se trouve à une distance qui nécessite pour lui l'utilisation d'un moyen de transport, des accords d'établissement pourront prévoir, soit un moyen de transport, soit une indemnité compensatrice.

#### Article 47. - COMMISSION D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Il est institué une commission paritaire 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 :

- un membre titulaire et un suppléant 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'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

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'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.



Celui-ci réunira la Commission dans les délais les plus brefs.  
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.

Ar ti cle 4 8. - RE T RAI T E

Il est institué un régime de retraites au profit des travailleurs couverts par la présente convention. Ce régime de retraites est celui qui a fait l'objet des accords du 27 Mars 1958, créant une institution de Prévoyance et de Retraites de l'Afrique Occidentale ( I. P. R. A. O.) et édictant un règlement pour ledit régime.

L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une publication au J. O. de l'A. O. F.  
( numéro spécial 2.948 du 29 Avril 1958)

\*\*\*\*\*

A N N E X E I  
A LA  
CONVENTION COLLECTIVE  
DES INDUSTRIES HOTELIERES

# CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Tout le personnel en contact avec la clientèle doit nécessairement posséder toutes les qualités requises pour assurer la bonne marche de l'établissement, telles que empressement et déférence, tenue et propreté parfaites, être à l'entière disposition de la clientèle dans son Service, et être à même de la renseigner avec courtoisie et clarté.

## I. -Personnel de Direction-Bureau-Réception

### 11<sup>ème</sup> catégorie : Directeur

Formation : Ecole hôtelière ou diplôme équivalent.  
B. E. P. C. ou diplôme équivalent. Connaissance parfaite de l'anglais et d'une autre langue. Activité professionnelle minima : 1 an comme sous directeur ou 3 ans comme chef de service.

### 10<sup>ème</sup> catégorie : Sous-Directeur

Agent chargé de seconder le Directeur et capable de diriger l'établissement en l'absence de ce dernier.

Formation : Ecole hôtelière ou diplômé équivalent, B. E. P. C. ou diplôme équivalent, parlant l'anglais et une seconde langue qui pourrait être remplacée par un dialecte local. Activité professionnelle minima 3 ans comme chef de service.

### 9<sup>ème</sup> catégorie : Chefcomptabilité

Formation : Niveau du C. E. P., possédant le C. A. P. ou une expérience professionnelle équivalente. Assure seul ou fait assurer par du personnel placé sous ses ordres et sous le contrôle de la Direction, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Doit être capable de tenir les comptes généraux et le compte d'exploitation, de dresser le bilan annuel et le compte de profits et pertes. Activité professionnelle minima de 2ans.

### 9<sup>ème</sup> catégorie : Chef de réception

Formation : B. E. P. C., possédant le C. A. P. et diplôme de l'Ecole hôtelière, ou ayant une formation professionnelle équivalente acquise par une longue pratique.  
Connaissance de l'anglais et d'une seconde langue qui pourrait être remplacée par un dialecte local. Assume la

responsabilité totale de la réception, ayant sous ses ordres tout le personnel de réception. Activité professionnelle minima 3 ans comme réceptionnaire.

9<sup>ème</sup> catégorie : Gérant d'Hôtels sans chef de Réception

Formation : B. E. P. C., possédant le C. A. P. et diplôme de l'Ecole hôtelière, ou ayant une formation professionnelle équivalente acquise par une longue pratique. Connaissance de l'anglais et d'une seconde langue qui pourrait être remplacée par un dialecte local. Assume la responsabilité totale de la réception, ayant sous ses ordres tout le personnel de l'hôtel. Activité minima 3 ans comme réceptionnaire.

8<sup>ème</sup> catégorie : Economie

Formation : Niveau du C. E. P. - le C. A. P. de Teneur de Livres ou expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique. Doit pouvoir effectuer sur place les achats de marchandises tant pour l'exploitation que pour l'entretien et tenir convenablement sa comptabilité.

8<sup>ème</sup> catégorie : Comptable

Formation : 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 de stocks dont il peut déterminer le revient, ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant au prix de revient possédant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, capable de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan et, éventuellement de collaborer à la confection du bilan ; peut être chargé de diriger une section de comptabilité. Comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ou du diplôme de comptable reconnu par la République du Sénégal et ayant deux ans de pratique.

8<sup>ème</sup> catégorie : Réceptionnaire

Formation : Agent assurant la réception des clients, sachant parler l'anglais. Doit pouvoir tenir la caisse et la main courante avec des notions de comptabilité hôtelières élémentaires et assurer la facturation.

Niveau C. E. P., possédant le diplôme de l'Ecole hôtelière et C. A. P. d'employé d'hôtel, lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique.

7<sup>ème</sup> catégorie : Caissier ou Caissière

Formation : Instruction niveau C. E. P. ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations de caisse, tenant les écritures correspondantes. Encaissant, effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus " bon à payer ".

Effectuant toutes les opérations courantes de caisse. Activité professionnelle minima : 2 ans.

7<sup>ème</sup> catégorie : Gérant d'Hôtels sans Réceptionnaire

Formation : Niveau C. E. P., diplôme de l'Ecole hôtelière et C. A. P. lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique.

Activités professionnelles minima : 4 ans.

Doit pouvoir tenir la caisse et la main courante avec des notions de comptabilité hôtelières élémentaires et assurer la facturation.

7<sup>ème</sup> catégorie : 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.

6<sup>ème</sup> catégorie : Commis d'Econamat

Formation : Instruction primaire obligatoire.

Agent chargé en permanence des opérations de caisse sous la Direction d'un caissier ou du gérant. Ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de Recettes et Dépenses.

6<sup>ème</sup> catégorie : Commis d'Econamat

Formation : Instruction primaire obligatoire.

Activité professionnelle minima de : 3 ans.

Doit pouvoir tenir parfaitement à jour un fichier et seconder l'économie.

6<sup>ème</sup> catégorie : 1<sup>er</sup> Commis de réception

Formation : Instruction primaire obligatoire C. A. P. lorsqu'il sera institué.

Activité professionnelle minima : 2 ans dans une activité hôtelière.

Parlant couramment l'anglais

6<sup>ème</sup> catégorie : Dactylographe

Formation : C. E. P. Connaissance du français

Activité professionnelle minima : 1an

Doit être capable de taper correctement le courrier et les tableaux de chiffres.

6<sup>ème</sup> catégorie : Main-Courantier

Formation : Niveau C. E. P. Connaissance élémentaire de comptabilité.  
Tient la main-courante qui est le livre de récapitulation des prestations journallement fournies au client. Activité professionnelle minima : 1 an s'il possède le C. A. P. , 2ans s'il ne le possède pas.

6<sup>ème</sup> catégorie : Teneur de Livres

Formation : C. E. P. Connaissance élémentaire de la comptabilité.  
Activité professionnelle minima : 2 ans.

-----

II. - PERSONNEL DE RESTAURATION - BAR

a) Personnel de Restauration

9<sup>ème</sup> catégorie : 1<sup>er</sup> Maître d'Hôtel

Formation : C. E. P. Diplôme de l'Ecole Hôtelière ou expérience professionnelle équivalente.

Bonne connaissance de l'anglais et d'une langue latine et d'un dialecte local.

Activité professionnelle minima : 8 ans.

Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Doit être capable d'organiser des banquets ou des réceptions, même à l'extérieur, et de diriger du personnel. Doit posséder des connaissances techniques telles que : trancher, travailler aux réchauds. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que de la combinaison de ces derniers et mets cuisinés, etc...

8<sup>ème</sup> catégorie : Second Maître d'Hôtel

Formation : C. E. P. Diplôme de l'Ecole Hôtelière ou expérience professionnelle équivalente. Parlant couramment l'anglais et une langue latine.

Activité professionnelle minima : 8 ans.

Peut être à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Doit être capable d'organiser des

banquets ou des réceptions, même à l'extérieur, et de diriger du personnel. Doit posséder des connaissances techniques telles que : trancher, travailler aux réchauds. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que de la combinaison de ces derniers et mets cuisinés, etc...

#### 7<sup>ème</sup> catégorie : Troisième Maître d'Hôtel

Formation : C. E. P. Diplôme de l'Ecole Hôtelière ou expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique.

Parlant couramment l'anglais.

Activité professionnelle minima de : 5 ans

Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie.

#### 6<sup>ème</sup> catégorie : Chef de rang

Formation : C. E. P. Notions d'anglais.

Activité professionnelle minima de : 3 ans comme commis de suite.

#### 6<sup>ème</sup> catégorie : Sommelier

Doit pouvoir comprendre l'anglais et se faire comprendre dans cette langue ; connaissant la dégustation des vins et alcools et pouvant les conseiller à la clientèle suivant les mets servis.

Instruction primaire.

#### 5<sup>ème</sup> catégorie : 1<sup>er</sup> Commis de suite ou Garçon confirmé

Formation : savoir lire, écrire et compter.

Activité professionnelle minima de 18 mois comme commis de suite.

Doit pouvoir assurer le service à la carte, servir les vins et assurer la suite par ses propres moyens.

#### 4<sup>ème</sup> catégorie : Commis de suite ou Garçon

Doit pouvoir assurer le service courant du restaurant et en posséder les connaissances élémentaires.

Activité professionnelle minima de 16 mois comme Commis débarrasseur.

#### 2<sup>ème</sup> catégorie : Commis Débarrasseur ou Garçon débutant



Travailleur auquel sont confiés les travaux simples du restaurant ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

b) Personnel de Bar

8<sup>ème</sup> catégorie : Barman

Formation : C. E. P. Diplômé de l'Ecole Hôtelière ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique, avec une formation générale similaire. Doit être capable d'assurer la bonne marche du bar et de tenir correctement l'état des stocks de marchandises qui lui sont confiées ainsi que le décompte des rendements.

Doit connaître parfaitement les besoins et assurer la confection de tous cocktails à la demande de la clientèle. Sachant parler couramment l'anglais.

Activité professionnelle minima de : 5 ans comme 1<sup>er</sup> commis

6<sup>ème</sup> catégorie : PremierCommisdeBar

Formation : Instruction primaire. Doit comprendre l'anglais et savoir se faire comprendre en cette langue. Activité professionnelle minima 3 ans comme 2<sup>ème</sup> commis de Bar.

Doit pouvoir assurer le service correctement en l'absence du Barman.

4<sup>ème</sup> catégorie : DeuxièmeCommisdeBar

Formation : Savoir lire, écrire et compter. Employé capable de servir les consommations dans un Bar. Sachant parler anglais.

Activité professionnelle 1 an comme 3<sup>ème</sup> commis.

4<sup>ème</sup> catégorie : DeuxièmeCommisdeBar

Formation : Savoir lire, écrire et compter. Employé pouvant faire des travaux simples dans sa spécialité et ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

-----

III. PERSONNEL DE CAFE

3<sup>ème</sup> catégorie : Garçondecafé,Limonadier

Doit connaître, et pouvoir servir correctement toutes les consommations aussi bien au comptoir que dans la salle.

2<sup>ème</sup> catégorie : Garçon de café, Limonadier

Doit connaître, et pouvoir servir correctement toutes les consommations aussi bien au comptoir que dans la salle.  
Passera en 3<sup>ème</sup> catégorie après 5 ans d'activité professionnelle.

1<sup>ère</sup> catégorie : Garçon de comptoir ou d'Office

Employé chargé de laver le matériel de café et éventuellement de passer les verres et bouteilles, d'assurer la mise en place des glacières.

IV. - PERSONNEL DE CUISINE

9<sup>ème</sup> catégorie : Chef de cuisine

Formation : C. E. P. et C. A. P. - Activité professionnelle minima de 15 ans. Outre ses capacités culinaires proprement dites, doit pouvoir :

- minimum;
- a) diriger une brigade de 10 cuisiniers ( Toques )
  - b) établir les cartes et menus ;
  - c) établir les prix de revient des mets préparés et tenir un compte de gestion de son service ainsi que des marchandises utilisées ;
  - d) être capable d'assurer en personne l'approvisionnement nécessaire à l'exécution de ses menus en vivres frais et denrées locales.

8<sup>ème</sup> catégorie : Sous-Chef de Cuisine

Formation : C. E. P. et C. A. P. -Activité professionnelle minima de 10 ans ; doit pouvoir diriger une brigade de 10 cuisiniers ( Toques ).

Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie ( menus, prix de revient, compte de gestion ).

7<sup>ème</sup> catégorie : Chef de Partie

Formation : C. E. P. et C. A. P. ou expérience professionnelle équivalente. Activité professionnelle minima de 7 ans ; doit pouvoir diriger une brigade de 5 cuisiniers ( Toques ).

Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie ( menus, prix , compte de gestion ).

Doit connaître parfaitement le travail de Commis de Rôtisseur, commis saucier, commis entremettier, etc...

#### 6<sup>ème</sup> catégorie : PremierCommis

Formation : C. E. P. et C. A. P. lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle équivalente.

Activité professionnelle minima de 5 ans.

Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie.

Doit être capable de composer les menus selon la classe de l'établissement qui l'emploie.

#### 6<sup>ème</sup> catégorie : DeuxièmeCommis

Instruction primaire, titulaire du C. A. P. lorsqu'il sera institué.

Activité professionnels minima de : 2 ans comme 3<sup>ème</sup> Commis.

Pourra postuler à cet emploi le 3<sup>ème</sup> Commis qui aura satisfait à un essai professionnel.

#### 4<sup>ème</sup> catégorie : TroisièmeCommis

Formation : Savoir lire, écrire et compter.

Activité professionnelle minima de : 2 ans comme commis débutant.

#### 3<sup>ème</sup> catégorie : Garçon de Cuisine qualifié

Doit avoir accompli au minimum 4 ans de travail régulier, sans autre interruption que les congés réglementaires.

Doit être capable d'assurer l'entretien de l'argenterie et batterie de cuisine.

#### 2<sup>ème</sup> catégorie : Commis débutant.

Travailleur exécutant des travaux simples de cuisine (1) après mise au courant sommaire.

Formation : Doit savoir lire, écrire et compter.

2<sup>ème</sup> catégorie : Garçon de Cuisine

Formation et activité professionnelle : 2 ans de travail régulier sans autre interruption que les congés réglementaires.

1<sup>ère</sup> catégorie : Garçon de Cuisine débutant

Sans qualification.

V. - P E R S O N N E L D E C A F E T E R I E E T D E P A T I S S E R I E

7<sup>ème</sup> catégorie : Pâtissier de Cuisine

Formation : C. E. P. et C. A. P. ou expérience professionnelle équivalente.

Activité professionnelle minima : 7 ans

Connaissance de la gamme complète de la pâtisserie de cuisine, toutes les glaces, tous les entremets de cuisine et le travail du sucre.

Chef de partie en pâtisserie de cuisine.

6<sup>ème</sup> catégorie : Premier Commis de Pâtisserie

Formation : C. E. P. et C. A. P. ou expérience professionnelle équivalente.

---

N. B. (1) Par travaux simples de cuisine, s'entendent l'épluchage des légumes, la préparation des volailles et des poissons, la préparation des potages de légumes, la cuisson des légumes, la cuisson des viandes rouges et blanches, la cuisson des volailles, etc...

Activité professionnelle minima : 5 ans

Connaissance de la gamme complète de la pâtisserie de cuisine, de toutes les glaces, de tous les entremets de cuisine et du travail du sucre.

5<sup>ème</sup> catégorie : Deuxième Commis de Pâtisserie

Formation : Instruction primaire, titulaire du C. A. P. lorsqu'il sera institué. Activité professionnelle minima de 2 ans comme 3<sup>ème</sup> Commis. Pourra postuler à cet emploi le Troisième Commis qui aura satisfait à un essai professionnel.

Connaissance de la gamme complète de la pâtisserie de cuisine, toutes les glaces, tous les entremets de cuisine, sauf connaissance des glaces et du travail du sucre.

4<sup>ème</sup> catégorie : Troisième Commis de Pâtisserie

Formation : Savoir lire, écrire et compter.  
Activité professionnelle minima de : 2 ans comme Commis débutant.

4<sup>ème</sup> catégorie : Cafetier

Formation : Instruction primaire obligatoire  
Doit pouvoir établir ses bons de réapprovisionnement, tenir un inventaire permanent des denrées qui lui sont confiées et assurer seul la préparation de 40 plateaux au moins.

2<sup>ème</sup> catégorie : Aide Cafetier

Employé ayant un minimum d'instruction, exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire.

-----

VI. - P E R S O N N E L D E S E T A G E S

9<sup>ème</sup> catégorie : Chef-Gouvernante

Formation : C. E. P. et diplômé de l'Ecole Hôtellerie Connaissance de l'anglais. Chef de service sous les ordres directs du responsable de l'établissement. Dirige tous les services d'étages. A sous ses ordres : les gouvernantes, les valets, les femmes de chambre et parfois les lingères.  
Activité professionnelle minima de : 5 ans comme Gouvernante.

8<sup>ème</sup> catégorie : Gouvernante

Formation : C. E. P. et diplômé de l'Ecole Hôtellerie Connaissance de l'anglais. Activité professionnelle minima de : 5 ans comme aide-Gouvernante. Dirige tous les services d'étages. A sous ses ordres : les valets, les valets, les femmes de chambre et parfois les lingères.

Peut postuler à cet emploi : l'Aide Gouvernante non titulaire du diplôme de l'Ecole Hôtelière mais possédant les connaissances professionnelles et ayant les qualités requises pour les remplir.

7<sup>ème</sup> catégorie : Aide-Gouvernante

Formation : C. E. P. Diplôme de l'Ecole Hôtelière ou expérience professionnelle équivalente. Parlant l'anglais. Activité professionnelle minima de 3 ans dans un emploi hôtelier.

Travaille sous les ordres directs d'une gouvernante.  
Dirige les services d'étages qui sont placés sous son contrôle. A également sous ses ordres les valets et les femmes de chambre.

#### 6<sup>ème</sup> catégorie : Valet de Chambre ou Femme de Chambre

Formation : C. E. P. Activité professionnelle minima : 5 ans . Assure le service d'étages proprement dit, doit pouvoir établir tous bons de commande nécessaires au fonctionnement du service, doit pouvoir assurer le service de 12 chambres.  
Notion d'anglais ou de toute autre langue étrangère.

#### 4<sup>ème</sup> catégorie : Commis de Chambre

Doit pouvoir assurer le service des chambres et de la clientèle ; doit savoir lire, écrire et compter.

#### 3<sup>ème</sup> catégorie : Commis de Chambre dans un hôtel sans Gouvernante

Doit pouvoir assurer le service des chambres.

#### 2<sup>ème</sup> catégorie : Commis de Chambre débutant

Sans qualification. Passera en 3<sup>ème</sup> catégorie après 2 ans l'activité professionnelle.

#### 1<sup>ère</sup> catégorie : Garçon de nettoyage

Sans qualification.

### VII. - P E R S O N N E L D' E N T R E T I E N

#### 9<sup>ème</sup> catégorie : Chef d'Entretien

Formation : Titulaire d'un C. A. P. Activité professionnelle minima de : 5 ans dans l'industrie ou dans un hôtel. Doit être capable de dresser un planning d'entretien préventif et un planning de réparations, de commander à une équipe d'ouvriers et de contrôler l'exécution de ses ordres.

Doit posséder des connaissances pour l'entretien des installations électriques, frigorifiques, sanitaires, des peintures du mobilier et du matériel intéressant l'exploitation d'un hôtel.

7<sup>ème</sup> catégorie : Contremaître d'entretien

Formation : C. E. P. Activité professionnelle minima de : 3 ans.  
Connaissances pratiques d'électricité et de mécanique. Agent sous les ordres du chef d'Entretien ou d'un responsable. Peut être appelé à diriger une petite équipe d'ouvriers.

5<sup>ème</sup> catégorie : Commis d'entretien

Formation : Ouvrier d'habileté exécutant des travaux qui exigent des connaissances pratiques confirmées dans l'un des emplois ci-après : mécanicien, maçon, menuisier, peintre, électricien.

-----

VII. - P E R S O N N E L D I V E R S

7<sup>ème</sup> catégorie : LingerouLingère

Formation : Instruction primaire obligatoire. Doit savoir coudre et repasser tous vêtements masculins et féminins. Est responsable du stock qui lui est confié. Doit être capable de surveiller le stock de linge et d'en assurer l'entretien, ainsi que tous rapports avec les blanchisseurs, teinturiers et pressing. A sous ses ordres des aides lingers ou lingères. Activité professionnelle minima de 4 ans.

7<sup>ème</sup> catégorie : LingerouLingère

Formation : Instruction primaire obligatoire. Doit savoir coudre et repasser tous vêtements masculins et féminins. Doit être capable de surveiller le stock de linge dont il ou elle a la charge et d'en assurer l'entretien. Activité professionnelle minima de : 3 ans.

6<sup>ème</sup> catégorie : Chauffeur

Doit savoir lire, écrire et compter.

Possédant le permis de conduire tourisme, poids lourds et transport en commun. Doit être capable d'assurer des petits dépannages. Maintient l'état de propreté et assure l'entretien du véhicule.

6<sup>ème</sup> catégorie : Standardiste

Formation : C. E. P. Notions d'anglais. Activité professionnelle minima de 3 ans comme téléphoniste. Capable de donner les communications sur un poste central à plus de 4 directions.

4<sup>ème</sup> catégorie : Aide-lingeroùAide-lingère.

Connaissant le lavage et le repassage, notamment du linge de l'Hôtel. Activité professionnelle minima de 2 ans, sous les ordres d'un linge ou d'une lingère.

4<sup>ème</sup> catégorie : Téléphoniste

Instruction primaire obligatoire. Activité professionnelle minima de 2 ans comme téléphoniste, capable de donner les communications sur un poste central à plus de 4 directions.

3<sup>ème</sup>catégorie : Blanchisseurconfirmé

En plus du linge d'hôtellerie doit être capable de laver et repasser le linge de la clientèle.  
Activité professionnelle minima de : 3 ans.

3<sup>ème</sup> catégorie : Aide-LingeroùAideLingèredébutant

Sans qualification particulière. Travaille sous les ordres du linge ou de la lingère.

3<sup>ème</sup> catégorie : Téléphoniste

Chargé notamment de répondre et de donner les communications sur un poste central à 4 directions au maximum, pouvant néanmoins dans intermittences de trafic, être astreint à des travaux ne nécessitant aucune connaissance particulière.

3<sup>ème</sup> catégorie : Jardinier

Capable de préparer et d'entretenir le jardin.

3<sup>ème</sup> catégorie : Gardien-Portier

A la disposition de la clientèle entre la réception et l'extérieur de l'hôtel. Ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans la profession.

2<sup>ème</sup> catégorie : Blanchisseur

Sans qualification particulière.



2<sup>ème</sup> catégorie : Chasseur-Liftier

Capable d'assurer correctement la marche d'un ascenseur.

2<sup>ème</sup> catégorie : Gardien nuit ou de jour

Travailleur chargé de la surveillance des lieux.

2<sup>ème</sup> catégorie : Bagagiste d'hôtel après 6 mois de présence

2<sup>ème</sup> catégorie : Equipier

Travailleur apte à tous travaux élémentaires ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

2<sup>ème</sup> catégorie : Manoeuvre

Après un an de présence

1<sup>ère</sup> catégorie : Manoeuvre

Travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation et ayant moins d'un an de présence.

1<sup>ère</sup> Catégorie : Bagagiste d'hôtel

Manoeuvre préposé au transport des bagages de la clientèle.

## SALAIRES DE STRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE HOTELIERE

CATEGORIES	SALAIRES POUR 173 H 33
1ère.....	47.690
2ème.....	48.326
3ème.....	51.613
4ème.....	57.953
6ème.....	63.725
7ème.....	78.597
8ème.....	85.091
9ème.....	95.443
10ème.....	108.073
11ème A.....	129.413
11ème B.....	145.357

La prime de nourriture prévue à l'article 29 de la convention collective des Industries Hôtelières est fixée comme suit :

- de la 1<sup>ère</sup> à la 6<sup>ème</sup> catégorie : .....
- de la 7<sup>ème</sup> à la 11<sup>ème</sup> catégorie : .....

LE 1<sup>er</sup> JANVIER 1996

Pour les Travailleurs

Pour les Employeurs

EL HADJ NDIAYE

Tidiane DIOP

LE DIRECTEUR DU TRAVAIL ET  
DE LA SECURITE SOCIALE

Babacar DIONGUE