



Annexe : CLASSIFICATION

OUVRIERS - PERSONNEL PRODUCTION.

1^{ère} Catégorie : MANOEUVRE ORDINAIRE -

Travailleur exerçant une activité simple n'exigeant aucune connaissance professionnelle préalable :

- Travailleur n'ayant aucune spécialité.
- Manoeuvre d'entretien du fournil.

1^{er} Echelon : Ayant moins d'un an de service continu.

2^{me} Echelon : Après un an de service en 1^{er} échelon.

2^{ème} Catégorie : MANOEUVRE SPECIALISE -

Exécutant des tâches simples, n'exigeant que des aptitudes limitées et une expérience professionnelle sommaire acquise par une formation de courte durée.

- Manoeuvres aidant à la panification, sans distinction de poste.

1^{er} Echelon : Ayant moins d'un an de service continu en 2^{me} Catégorie.

2^{me} Echelon : Après un an de service en 1^{er} échelon.

3^{ème} Catégorie : AIDE PROFESSIONNEL D'OUVRIER -

Travailleur ne connaissant qu'une partie des tâches de sa profession, avec des notions élémentaires suffisantes pour lui permettre d'aider directement un Ouvrier, ou d'exécuter des travaux simples d'après des directives précises.

- Aides ouvriers, aux différents postes de panification, sans distinction, ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle.

4^{ème} Catégorie : OUVRIER SPECIALISE -

Travailleur ayant une certaine connaissance de son métier, plusieurs années.

- Ouvrier Boulanger-Pétrisseur, ayant au moins 3 ans de pratique en 3ème Catégorie.

5ème Catégorie : OUVRIER PROFESSIONNEL -

Effectuant des travaux nécessitant une formation professionnelle prolongée, ayant des connaissances techniques lui permettant d'exécuter des tâches courantes, seul ou en équipe avec d'autres ouvriers de même catégorie ou des aides ouvriers.

Doit être capable de faire preuve d'initiative et d'une certaine responsabilité et savoir lire et écrire.

- Ouvrier Boulanger-Fournier, ayant au moins 2 ans de pratique en 4ème Catégorie.
- Pâtissier ayant une très bonne connaissance de son métier, plus de sept ans de pratique, et pouvant avoir des ouvriers sous ses ordres.

6ème Catégorie: OUVRIER QUALIFIE -

Exécutant des travaux complexes, nécessitant des connaissances techniques approfondies, acquises soit par une expérience prolongée, soit par une formation professionnelle complétée d'au moins 3 ans de pratique.

Doit être capable d'exécuter un programme de travail d'après les instructions reçues.

- Ouvrier Boulanger qualifié ou chef d'équipe ayant des travailleurs de catégories inférieures sous ses ordres et responsable de la production courante de son équipe.
- Pâtissier de qualification confirmée, sachant lire et écrire, connaissant toute la gamme des spécialités de sa profession, et ayant au moins 3 ans de pratique en 5ème Catégorie.

7ème Catégorie : OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE -

Travailleur ayant :

- Une instruction générale suffisante ;
- des connaissances techniques étendues, avec une expérience pratique confirmée ;
- une haute conscience professionnelle et de l'initiative.

Capable d'organiser et d'exécuter un travail complexe, avec un excellent rendement.

- Employé de bureau, chargé de travaux simples de copie, de calcul ou de classement, d'établir des bordereaux d'envoi ou de livraison.
- Téléphoniste sur standard de moins de 4 lignes, capable de prendre des messages et de les transmettre aux destinataires.
- Polycopieur, ronéographe, adressographe.
- Pointeur, effectuant des opérations simples d'entrées ou sorties de marchandises, vérifiant des chargements ou déchargements de véhicules.
- Gardien concierge contrôlant les entrées et les sorties.

1er Echelon : Ayant moins de 2 ans de service continu en 3e catégorie.

2e Echelon : Après 2 ans de service en 1er Echelon.

4ème CATEGORIE :

Travailleur accomplissant des tâches exigeant des connaissances professionnelles et une expérience du métier acquise ou confirmée par la pratique.

- Mécanicien d'entretien, ayant des connaissances générales suffisantes pour assurer l'entretien courant et les petits dépannages.
- Commis de bureau, agent capable d'exécuter un ensemble de travaux simples, classements documents de service, tenue dossiers tels que registres de commandes, d'expédition, tenue de fiches de pointage ou de stocks, inventaires tournants, bons de commande, chiffrage et établissement de factures, préparation fiches de paie.
- Dactylographe débutant, capable de reproduire des documents manuscrits et d'exécuter son travail dans de bonnes conditions de présentation et de rapidité (20 mots/minute).
- Vendeur, chargé de la vente du pain en boutique sur le lieu de la production.
- Livreur-encaisseur, employé livrant et encaissant ou effectuant simplement des encaissements, les récapitulants, et tenant une fiche de mouvement des espèces reçues et des impayés.
- Téléphoniste-standardiste, assurant le fonctionnement d'un standard à 4 directions et plus, capable d'assurer les communications et les messages.
- Chauffeur, ayant permis VL et PL de moins de 3,5 T - assure les transports courants, y compris de personnel avec moins de 9 personnes, et les livraisons courantes, sans encaissements.

En cas de livraisons importantes fragmentées, et/ou avec encaissements, est accompagné d'un pointeur ou d'un livreur-encaisseur.

10. CATEGORIE :

Travailleur dont les connaissances techniques et la qualification professionnelle acquises par une pratique prolongée de sa spécialité, lui permettent l'exécution de travaux plus complexes.

- Commis aux écritures : Employé chargé de la tenue des fiches de stocks, capable de faire des rapprochements de documents, de signaler des anomalies et d'effectuer les écritures de redressement - Contrôle les dossiers commande, peut assurer les correspondances simples se rapportant à son travail, d'après les directives d'un supérieur.

Dans une petite entreprise, peut assurer aussi les fonctions de magasinier.

- Auxiliaire de comptabilité : Employé ayant déjà, par une formation théorique ou pratique, des notions de comptabilité, permettant la confection des documents de base, le chiffrage de factures, de fiches de magasin, de fiches de paie, le dépouillement des livres auxiliaires, la participation à la tenue des comptes particuliers.

- Dactylographe confirmé : Employé capable de 30/40 mots minute, avec une très bonne présentation, de déchiffrer un texte manuscrit, d'exécuter des tableaux complexes sur sténols, calqués, etc... - Fait ou contrôle lui-même les opérations arithmétiques nécessitées par les documents qu'il tape.

- Sténo-Dactylographe débutant, ayant une bonne connaissance théorique de son travail mais pas de pratique en bureaux.

- Vendeur qualifié, chargé de la présentation, de la vente et de la délivrance de produits autres que le pain. Doit être capable d'orienter le choix du client, de le conseiller et de le renseigner - Contrôle et suit ses stocks, ses débits, ses réserves, prévoit ses réapprovisionnements.

Est responsable des encaissements et éventuellement d'une caisse enregistreuse.

Rend sa recette chaque jour.

Ne peut vendre à crédit que sur autorisation formelle du gérant ou de la Direction.

- Chauffeur, ayant ses permis VL, PL et, si nécessaire, transport en commun, assurant l'entretien courant et les dépannages simples de son véhicule ; effectue les différents transports de l'entreprise, matériel, produits, personnel ainsi que les livraisons ; encaisse le montant, rend des comptes.

6ème CATEGORIE :

Travailleur qualifié, occupant un emploi exigeant une instruction générale suffisante, une compétence professionnelle acquise soit par une longue pratique du métier, soit par une formation théorique adaptée, complétée par de la pratique, la prise de l'initiative et celui des responsabilités.

- Dactylo-Secrétaire : Excellent dactylo, ayant des qualités d'ordre et de discrétion, capable de rédiger sur simples indications des correspondances simples, d'effectuer le classement de tous documents, de tenir des fichiers et certains dossiers.

- Sténo-dactylo, capable de 30 mots/minute à la machine à écrire et de prendre en sténo à la vitesse de 90 mots/minute, avec très bonne orthographe et présentation.

* Caissier : Employé ayant la responsabilité d'une caisse, avec livre de recette et de paiements.

- Aide-comptable : Employé ayant déjà de bonnes connaissances en comptabilité, assure la vérification des documents secondaires, dépouille les documents destinés à l'établissement des prix de revient, et y participe, tient les journaux auxiliaires et certains comptes. Peut calculer et établir les fiches de paie d'après des indications précises.

- Gérant de boutique, a la responsabilité d'une boutique indépendante, rattachée directement à l'organisation centrale. A sa caisse et son livre de recettes. Peut éventuellement avoir à tenir une comptabilité simple : caisse, frais généraux, marchandises.

7ème CATEGORIE :

Employé très qualifié dans un service commercial, administratif ou d'exploitation, assurant des travaux comportant une part de responsabilité et nécessitant une bonne expérience, une longue pratique, et une haute conscience professionnelle.

- Assistant comptable, capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles et financières : de justifier en permanence le solde des comptes particuliers

de la balance-générale dont il a la charge : de tenir les comptes de stocks dont il peut déterminer le Revient, et participer à l'établissement des P.R. - Capable d'établir la paie du personnel en tenant compte des allocations, primes, cotisations C.N.P.S., retenues impôts, d'en effectuer la ventilation comptable, éventuellement d'assurer la paie.

- Secrétaire-Dactylo, capable d'assurer le secrétariat courant d'une entreprise moyenne, correspondances, constitution de dossiers, classement, avec le concours de dactylos ou commis dont il dirige le travail.

8^{me} CATEGORIE : AGENT DE MAITRISE.

Employé ayant une bonne formation générale, des connaissances professionnelles étendues dans sa spécialité, le sens des responsabilités et du commandement, l'esprit d'initiative. Capable de participer à l'élaboration d'un programme, à surveiller la bonne exécution, d'en rendre compte par un rapport verbal ou écrit.

Peut commander une ou plusieurs unités de travail; leur distribue les tâches, contrôle le rendement, et fait respecter l'ordre et la discipline.

- Aide-administratif pouvant être chargé des questions courantes administratives, du personnel, relations services sociaux: main d'oeuvre, etc.

- Comptable : Employé ayant des connaissances professionnelles et une expérience pratique de son métier lui permettant d'effectuer des travaux comptables d'une entreprise jusqu'au niveau des états annexes au bilan, et éventuellement de participer à son élaboration.

- Gérant expérimenté, responsable d'un centre de ventes important auquel peut être rattaché un ou plusieurs points de vente secondaires.

- Secrétaire de Direction, ayant un niveau de connaissances générales et administratives lui permettant de rédiger les correspondances sur instructions, de préparer un projet de rapport, de tenir des états périodiques simples, et d'effectuer la ventilation et le classement de l'ensemble des documents et courriers de son service; peut avoir à diriger et organiser le travail d'un ou plusieurs dactylos, commis etc.

- Magasinier Principal : Agent ayant une connaissance complète de son magasin et des opérations qui s'y effectuent, gestion des stocks, comptabilité matière et approvisionnements, fournitures.

Dans une entreprise de petite ou moyenne importance, peut gérer seul le magasin, sous les ordres d'un membre de la Direction. Dans une grande entreprise, est sous les ordres d'un Chef magasinier (Chef de service) dont il peut assurer l'intérim.

- 5 -
- Déclarant en Douane - Transitairo : Agent ayant une expérience professionnelle affirmée, connaissant bien la réglementation douanière et son application, pouvant assurer l'ensemble des opérations, déclarations, liquidations, interprétation du tarif. Capable de traiter des affaires courantes avec les Douanes, les Compagnies de navigation et les Transporteurs en général, d'après des directives précises.

9ème CATEGORIE : CADRE DE MAITRISE.

Agent qui par sa formation professionnelle, ses connaissances générales, ses qualités et compétences personnelles, aptitude au commandement, esprit d'initiative et de synthèse, sens des responsabilités, est apte à tenir des fonctions impliquant de diriger, coordonner, contrôler l'exécution du travail d'une ou plusieurs unités de travail et des agents de maîtrise qui en ont la charge, ou d'occuper un poste commercial, administratif ou technique nécessitant une parfaite connaissance métier.

- Chef de service, de bureaux ou de groupe.
- Chef de secteur, centre ou base.
- Secrétaire de Direction, particulièrement qualifié, apte à secourir, sur un plan administratif général, la Direction.

10ème CATEGORIE : CADRES.

Collaborateurs ayant des attributions de gestion, de commandement, ou d'étude, remplissant des fonctions de prévision, d'organisation et de contrôle d'un niveau élevé, et auxquelles sont délégués des pouvoirs de décision.

Doivent posséder un haut niveau de connaissances générales, et des connaissances professionnelles très étendues, acquises par des études supérieures confirmées par une expérience approfondie et étendue, ou par une longue pratique du métier ou d'une branche d'activité.

A - Directeurs adjoints et S/Directeurs :

- Directeurs de branches d'activité, d'annexes ou de succursales, dans une grande entreprise.
- Inspecteurs de Services
- Chef des services comptables et financiers.

B - Directeurs en charge d'une structure plus complexe, pouvant comporter plusieurs départements, et ayant la responsabilité de gestion vis-à-vis de la haute direction.

1^{re} CATEGORIE :

Collaborateurs occupant des postes comportant des responsabilités de niveaux très élevés, soit en assurant la Direction d'éléments ou d'entreprises ou en faisant partie de l'état major d'importants complexes.

o-o-o-o-o-o-o-o

Article 15.- Formation professionnelle.

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité de la formation professionnelle.

L'entreprise devra accorder toutes les facilités et aides aux travailleurs couverts par la présente Convention pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle dans le cadre de ses activités.

L'entreprise devra examiner toute demande ou toute mesure permettant aux travailleurs de développer cette formation soit par des cours du soir à l'extérieur/soit par des stages de perfectionnement au sein de l'entreprise, ou par des cours de formation spécialisés.

L'entreprise procédera au reclassement en priorité des travailleurs ayant obtenu un diplôme ou une attestation sanctionnant des études professionnelles suivies, dans la limite des postes à pourvoir, et dans le cadre des dispositions prévues à l'art. 16 ci-après.

Article 16.- Promotion.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence, aux travailleurs en service dans l'entreprise qui lui paraissent aptes à occuper le poste.

Le travailleur choisi sera soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

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

Article 17.- Intérim.

Lorsqu'un travailleur doit occuper temporairement à la demande de son employeur, un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement doivent lui être maintenus pendant cette période qui, en règle générale, ne peut excéder deux (2) mois.

Lorsque l'employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupe, ce dernier a le droit de refuser le déclassement. En cas de refus, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Tout travailleur, à quelque catégorie qu'il appartienne, assument sur décision de la Direction, l'intérim d'un employé d'une catégorie ou d'un échelon supérieur pendant une période supérieure à la période d'essai prévue percevra, passé ce délai, une indemnité mensuelle due à partir du premier jour de l'intérim.

Cette indemnité sera égale à la totalité de la différence entre le salaire de base perçu par l'intéressé et le salaire minimum convenu de la catégorie et de l'échelon du nouvel emploi qu'il occupe.

Les heures supplémentaires effectuées pendant l'intérim seront payées sur la base du salaire minimum de la catégorie du travailleur dont il assure l'intérim.

L'entreprise.

A l'expiration d'une période de trois (3) mois, sauf si l'intérim résulte d'une maladie ou d'un accident du travail, le travailleur sera réintégré dans sa fonction d'origine ou bénéficiera de la catégorie professionnelle minimum attachée au nouvel emploi.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront à compter du premier jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 18.- Mutation.

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

En cas de mutation, les frais de transport du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs inscrits à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, ainsi que les frais de transport de leurs bagages dans la limite de poids fixé à l'article 42 de la présente Convention; à l'exclusion des frais d'assurance, sont à la charge de l'employeur.

Chapitre 2

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19.- Modalités.

Toute rupture de contrat de travail par l'une des parties, doit être notifiée par écrit à l'autre partie. La lettre de notification indique expressément le motif.

Article 20.- Préavis.

Hormis le cas de faute lourde et celui de la démission d'une employée au cours de la période de 15 mois à compter de la naissance de son enfant (art. 115 du Code du Travail), toute résiliation d'un contrat de travail intervenant après la période d'essai, est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat de travail plus favorables, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 8 jours pour les travailleurs classés en 1ère catégorie ;
- 15 jours pour les travailleurs classés en 2ème catégorie et suivantes, payés à l'heure, à la journée ou à la semaine ;
- 1 mois pour les travailleurs à salaire mensuel ;
- 2 mois pour le personnel de Maîtrise (8ème catégorie) ;
- 3 mois pour les cadres (9ème, 10ème et 11ème catégorie).

L'inobservation totale ou partielle du délai de préavis, reporte l'obligation pour la partie qui prend l'initiative de la rupture...

... une indemnité dite "indemnité de préavis" dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont a bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie un mois avant la date de départ en congé.

Cette notification devra être faite deux (2) mois avant le départ en congé pour le travailleur recruté hors du pays où il réside au moment de la conclusion du contrat.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative de préavis stipulée au présent article sera doublée.

Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé du travailleur.

Le travailleur congédié qui trouve un autre emploi durant la période de préavis peut quitter son dernier employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif deux jours francs auparavant. Il conserve 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 ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur bénéficie en vue de la recherche d'un autre emploi, d'un jour de liberté par semaine pris à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

Article 21. - Indemnité de licenciement.

En cas de licenciement par l'employeur, hors le cas de faute avouée, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent l'ancienneté nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par des compressions d'effectif ou des suppressions d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements précédents.

Cette indemnité est attribuée dans les conditions suivantes :

* de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les cinq (5) premières années de présence consecutive chez le même employeur ;

25%

* de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse de présence consecutive chez le même employeur ;

30%

35 de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Pour le calcul de la durée des services, les fractions d'année au moins égales à 30 jours seront prises en considération. On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression de personnel, le travailleur a droit, après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 15% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois pour chaque année de présence et pour les deux premières années de présence consécutives au même employeur.

Article 22. - Mise à la retraite.

Lorsque le travailleur remplit les conditions requises pour bénéficier de la retraite, l'employeur est tenu d'assurer la transmission du dossier constitué par le travailleur à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (C.N.P.S.).

Le travailleur partant à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera égal à l'indemnité de préavis sans toutefois être inférieure à deux mois de salaire.

Article 23. - Licenciement pour diminution d'activité ou réorganisation.

Tout licenciement collectif ou individuel motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure est soumis à la procédure prévue à l'article 39 du Code du Travail.

Article 24. - Rupture du contrat du travailleur malade.

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 29 de la présente Convention Collective, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir fait part, par lettre recommandée, de son intention de mettre fin au contrat de travail.

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

- 1° - Cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement = indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieure à l'indemnité compensatrice de préavis.
- 2° - Cas du travailleur ne remplissant pas les conditions requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement = indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus, conserve pendant le délai de deux ans une priorité de réembauchage sous réserve de satisfaction.

Article 25.- Décès du travailleur.

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers, qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un certificat d'hérédité.

Si le travailleur comptait au jour du décès deux (2) années ou moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat. Ne peuvent prétendre à cette indemnité 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, l'employeur assurera à ses frais le transport du corps du travailleur inhumé au lieu de résidence habituelle à condition que les héritiers formulent la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortuels.

Dans tous les cas, l'employeur participera aux frais d'inhumation par le versement d'une somme forfaitaire de 25.000 francs.

Article 26.- Certificat de travail.

Au moment de quitter définitivement l'entreprise, tout travailleur peut exiger de son employeur un certificat dit "certificat de travail" indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'entreprise, la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés avec éventuellement, référence aux catégories et échelons prévus en annexe à la présente Convention.

D'autre part, il peut être remis au travailleur, sur sa demande, à l'expiration de la période de préavis, un certificat provisoire.

Chapitre 3

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27.- Périodes militaires.

Pendant la durée du service militaire ou para-militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est cependant tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

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 employeur par lettre recommandée.

Les périodes de suspension visées au présent article ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Article 18.- Grossesse et maternité.

A l'occasion de son accouchement, toute employée a le droit de suspendre son travail pendant quinze (15) semaines consécutives dont six (6) postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé

A la reprise du travail, l'employée a droit, pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, à des repos pour allaitement dont la durée ne peut dépasser une heure par journée de travail, cette heure pouvant être fractionnée en deux demi-heures à la demande de la mère.

Article 29.- Maladies et accidents non professionnels.

En cas de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé et notifié à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six (6) mois. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Si pendant le délai de suspension le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant devra être informé en présence des membres du Bureau Syndical d'Entreprise du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le travailleur percevra les indemnités maxima ci-après :

- 1°- Avant douze (12) mois de service : indemnité égale à l'indemnité de préavis conformément aux dispositions de l'article 48 du Code du Travail ;
- 2°- Après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : indemnité de préavis plus un mois de salaire et deux (2) mois à demi-salaire pour les travailleurs dont le préavis est inférieur à trois mois ;
- 3°- Après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans : indemnité de préavis plus un mois de salaire et trois (3) mois à demi-salaire ;
- 4°- Après dix (10) ans de service : indemnité de préavis plus un mois de salaire et quatre (4) mois à demi-salaire.

Le paiement des indemnités ci-dessus, dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 48 du Code du Travail, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service, et couverts par une assurance ou une indemnisation.

Ces indemnités seront supprimées ou réajustées lorsque la C.N.P.S. aura institué un système de prise en charge total ou partiel des frais découlant d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés 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 de congés fixées, sans préjudice des dispositions de l'article 43 du Code du Travail.

Au cas où un travailleur ne pourrait reprendre son emploi de la consolidation de la blessure ou en raison d'une incapacité physique due à la maladie, l'employeur doit rechercher, dans toute la mesure du possible, avec les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise, les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

Article 30.- Accidents du travail et maladies professionnelles.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont régis par les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

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

Si le travailleur accidenté du travail, lors de la consolidation de la blessure, n'est plus à même de reprendre son service ou de travailler dans des conditions normales, l'employeur doit rechercher avec les Membres du Bureau Syndical d'Entreprise, la possibilité de reclasser dans un autre emploi.

Article 31.- Interruption collective de travail.

En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, tels que arrêts de la fourniture de la force motrice, soit des approvisionnements de matière première, ou sinistres, causes non imputables à l'employeur, du fait en raison des conditions particulières de travail dans la profession, de la nécessité de la production et commercialisation immédiate d'une denrée périssable, la suspension des heures d'arrêt n'est pas possible, le contrat de travail est suspendu.

Ces périodes ne sont pas déductibles du temps de service au regard du droit à l'ancienneté et aux congés.

TITRE IV

DES CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 32.- Obligations du travailleur.

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration ou en cas de rupture du contrat.

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

Article 33.- Discipline.

Les dispositions particulières en matière de discipline seront édictées dans le règlement intérieur.

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

1. Avertissement écrit ;

2. Amende ;

- 3°- Mise à pied sans solde de 1 à 8 jours ;
4°- Licenciement avec ou sans indemnité.

Elles ne sont pas nécessairement successives, mais adaptées à la gravité de la faute commise.

Les sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande d'un Membre du Bureau Syndical d'Entreprise, aura fourni ses explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et copie transmise à l'Inspecteur du Travail du ressort.

En application des dispositions de l'article 41 du Code du Travail, le licenciement pour faute lourde ne prend effet de façon définitive qu'après que le travailleur ait présenté sa défense auprès de l'employeur avec la faculté de se faire assister par une personne de son choix. Pendant le délai nécessaire au travailleur pour présenter sa défense, délai ne pouvant excéder trente (30) jours, les relations de travail sont suspendues. Ce délai ne donne pas lieu à rétroaction.

Article 34.- Tenues de travail.

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue nécessaire, l'employeur devra la fournir gratuitement, en double exemplaire. Le port de la tenue est obligatoire pendant les heures de travail.

L'entretien de ces tenues, qui, par mesure d'hygiène doivent toujours être en parfait état de propreté, est à la charge des travailleurs.

Article 35.- Logement.

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de résidence habituelle par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail et qu'il ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues à l'article 83 du Code du Travail. Dans ce cas, le travailleur devra, par écrit, mettre l'employeur en demeure de remplir ses obligations.

Le travailleur logé par l'entreprise dans les conditions minimes prévues par les textes en vigueur, subira sur son salaire une retenue de logement égale au maximum fixé en la matière par la réglementation locale (4 % du salaire hiérarchique minimum du travailleur).

Pour les logements d'une classe supérieure, le montant de la retenue fera l'objet d'accords particuliers.

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

- a)- En cas de notification réciproque du préavis dans le délai requis : évacuation à l'expiration du préavis.
- b)- En cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un (1) mois.
- c)- En cas de démission du travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate.

En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation dans un délai de 8 jours.

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

Dans tous les cas, le logement devra être restitué dans un état. Le travailleur sera responsable de toute dégradation mobilière et immobilière autre que celles correspondant à une usure normale.

L'obligation de loger le travailleur remplissant les conditions ci-dessus, pourra être remplacée par le versement d'une indemnité lui permettant de louer un logement conforme aux usages pour lui-même et sa famille.

Cette indemnité ne peut toutefois être réclamée à posteriori, si le travailleur n'a pas mis son employeur en demeure de le loger.

Article 36. - Durée du travail.

La durée et l'organisation du travail sont soumises à la législation et à la réglementation du travail.

Des aménagements particuliers découlant des exigences et particularités de la profession, pourront être soumis à l'approbation des autorités compétentes, conformément aux stipulations du Code du Travail.

Article 37. - Heures supplémentaires.

Dans le cas de travail rémunéré à la tâche, effectué dans le cadre du cycle normal de la journée de travail, il n'y a pas lieu de prévoir le règlement d'heures supplémentaires.

Dans les autres cas, les heures effectuées dans la semaine, en vertu de l'accord de la Direction, au-delà de la durée légale ou dans les autres cas, au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale, sont des heures supplémentaires et à ce titre rémunérées à un taux de l'heure normale majoré d'un certain pourcentage.

Conformément aux dispositions de l'article 20 de l'arrêté n° 29 Décembre 1953 fixant pour les établissements autres que ceux relevant du régime agricole, la durée du travail, la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, les dispositions ci-dessus donneront lieu aux majorations suivantes :

du salaire horaire pour les cinq (5) premières heures au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente ;

du salaire horaire pour les heures suivantes de jour ;

du salaire pour les heures supplémentaires effectuées la nuit pendant le repos hebdomadaire ou les jours fériés ;

du salaire horaire pour les heures de nuit effectuées le jour pendant le repos hebdomadaire ou les jours fériés ;

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance.

.../...

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et libérées par un cadre, en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient, ne sont pas rémunérées.

Article 38.- Travail de nuit.

Conformément aux dispositions de l'article 106 du Code du Travail, le travail effectué entre vingt (20) heures et cinq (5) heures est, en toute saison, considéré comme travail de nuit.

Article 39.- Travail des femmes et des enfants.

En matière de travail des femmes et des enfants, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur, et plus particulièrement aux articles 108 à 117 inclus du Code du Travail.

Article 40.- Permissions exceptionnelles.

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au travailleur dans une limite de dix (10) jours par année civile, sans retenue de salaire et sans déduction de la durée du congé acquis sur présentation de pièces 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 ..	2 jours
- Décès du conjoint légitime	6 jours
- Décès d'un ascendant ou descendant direct	3 jours
- Accouchement de l'épouse du travailleur	4 jours
- Retrait de deuil	2 jours

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

Article 41.- Jours fériés.

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur, et par tous textes officiels venant la compléter.

Conformément à la loi 2/64 du 13/6/64 complétée par l'ordonnance additive n° 14/70 du 22 Mai 1970, seuls les jours fériés suivants sont chômés et payés :

- 1^{er} Mai, Fête du Travail
- 2^e Juin, anniversaire de la création de l'A.P.N.
- 1^{er} Août, Fête Nationale.

Il est rappelé que les Boulangeries font partie des activités publiques ou privées d'intérêt essentiel, pouvant être appelées à assurer des permanences les jours fériés.

Article 42.- Durée de congés.

La durée des congés payés est fixée par la législation et la réglementation en vigueur.

Toutefois la durée des congés est augmentée

- supplémentaire ouvrable après 3 ans de service -
- 1 jour supplémentaires ouvrables après 5 ans de service
- 1 jour supplémentaires ouvrables après 10 ans de service
- 1 jour supplémentaires ouvrables après 15 ans de service
- 1 jour supplémentaires ouvrables après 20 ans de service
- 1 jour supplémentaires ouvrables après 25 ans de service.

Article 43. - Ordre de départ en congé.

Sauf stipulations contraires des contrats individuels qui ont prévu une durée plus longue de service effectif ouvrant de jouissance au congé sans que cette durée puisse toutefois être supérieure à vingt-quatre (24) mois, les travailleurs acquièrent au congé payé après une durée de service effectif égale à douze mois (article 120 du Code du Travail).

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur en fonction des nécessités de l'Entreprise et, dans la mesure du possible, des désirs des travailleurs. Ces derniers seront informés, par d'affichage, de leur tour de départ en congé.

Le travailleur partira normalement à la date d'expiration de durée du service effectif lui donnant droit au congé. Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités du service l'exigent, il pourra avancer ou retarder le départ du travailleur, à condition que la date effective du départ en congé ne soit pas, soit antérieure, soit postérieure de plus de trois (3) mois à la date initialement prévue.

Le rappel d'un travailleur en congé ne pourra intervenir que si la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses.

Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il bénéficiera lors du congé suivant, d'une prestation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel - et de journées de congés supplémentaires non payées. Ses frais de voyage aller et retour de sa résidence habituelle au lieu d'emploi lui seront remboursés.

Hors le cas de rupture ou d'expiration du contrat, est nulle toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

Article 44. - Allocation de congé.

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera calculée conformément aux dispositions de l'article 122 du Code du Travail et du décret n° 66/48 du 31 mai 1966.

L'allocation de congé devra être versée en totalité au travailleur le jour de son départ en congé.

Article 45. - Classe de passage.

Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant bénéficier du transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

.../...

- 1ère à la 6ème Catégorie : Bateau 3ème classe
Train 2ème classe.
- 7 et 8ème Catégorie : Bateau 2ème classe
Train 2ème classe.
- 9, 10 et 11ème Catégorie : Bateau 1ère classe
Train 1ère classe.
- Avion : Classe touriste.
- Autres moyens de transports normaux : En fonction des possibilités locales, usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 46. - Bagages.

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

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 épouses, dont le mariage est à l'Etat-Civil,
- 50 kilos 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 cent (100) kilos supplémentaires de bagages, par voie maritime ou terrestre, 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.

L'assurance des bagages demeure à la charge du travailleur.

TITRE V
DU SALAIRE

Article 47. - Détermination du salaire.

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est fixé à l'heure, à la journée, au mois ou à la tâche.

La rémunération du travail à la tâche doit être calculée de

travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du
travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue
(article 84 du Code du Travail).

Les conditions de rémunération du travail à la tâche sont
fixées aux bureaux de l'employeur et sur les lieux de paie du
personnel (article 85 du Code du Travail).

À conditions égales de travail, de qualification profession-
nelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travail-
leurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur
statut.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction
du poste de travail qui lui est attribué.

Les salaires de chaque catégorie et échelon, exprimés en
francs CFA, sont fixés ou modifiés par une commission mixte pari-
taire composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs
représentant des organisations syndicales intéressées, signataires de
la présente Convention. La détermination de ces salaires s'effec-
tuera par avenants.

Article 48. - Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs.

Le taux d'abattement des salaires des jeunes travailleurs
âgés de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à l'entreprise par
un contrat d'apprentissage écrit, est fixé comme suit, par rapport
au salaire des travailleurs adultes occupant des emplois simili-
naires :

- de 16 à 17 ans 20 %
- de 17 à 18 ans 10 %

Toutefois, hors le cas de l'apprenti, le salaire perçu,
calculé comme ci-dessus, ne pourra en aucun cas être inférieur au
salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) du lieu d'emploi.

Les jeunes travailleurs, titulaires du B.E.M.T. ou du B.E.T.G.,
ne subiront pas les abattements ci-dessus.

Article 49. - Paiement du salaire.

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions
égales et réglementaires et notamment aux articles 87 et suivants
du Code du Travail.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie,
le travailleur peut demander à son employeur la justification des
éléments ayant servi à son établissement. Il peut se faire assister
par un Membre du Bureau Syndical d'Entreprise.

Article 50. - Prime d'ancienneté.

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travail-
leur a été occupé d'une façon continue dans les différents établis-
sements d'une entreprise quelles que puissent être les modifica-
tions survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime
d'ancienneté :

- l'absence du travailleur dans la limite de 6 mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les périodes de repos des femmes salariées en couches ;
- la grève ou le lock-out déclenchés dans le respect de la procédure du règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles rémunérées, prévues par la présente Convention.

N'ont pas pour effet d'annuler au regard du droit à la prime d'ancienneté, les périodes successives de travail, sans pour autant entrer elles-mêmes en ligne de compte pour le calcul de la prime, les interruptions de service ci-après :

- fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaires ;
- durée du service militaire ou para-militaire du travailleur et périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- durée de la détention préventive du travailleur, durée limitée à six (6) mois ;
- absences non rémunérées, régulièrement autorisées par l'employeur ;
- période interruptive par suite de licenciement pour compression de personnel ou suppression d'emploi, sous réserve que cette période ne dépasse pas un (1) an (article 39 du Code du Travail).

Une prime d'ancienneté consistant dans une majoration du salaire de l'échelon professionnel du travailleur, lui sera allouée dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 années de présence ;
- 1 % par année de présence à partir de la quatrième année avec un maximum de 20 %.

Article 51.- Primes diverses.

Les primes suivantes sont attribuées à tout travailleur relevant de la présente Convention, en considération de l'emploi qu'il occupe :

- Prime de responsabilité de caisse principale 5.500 francs
- Prime de responsabilité de caisse secondaire 3.500 francs
- Prime d'utilisation de vélo ordinaire personnel (planton) 1.500 francs
- Prime d'utilisation de vélo moteur personnel (planton) 2.500 francs.

Les primes pour utilisation de bicyclette u vél- moteur a

Tout employé qui utilisera exceptionnellement et à la demande de la Direction son véhicule automobile-personnel pour les besoins du service, sera indemnisé sur la base de vingt (20) F.CFA le kilomètre parcouru.

Celui qui, avec l'accord de la Direction, utilisera habituellement son véhicule automobile pour les besoins du service, percevra une indemnité mensuelle de 15.000 F.CFA.

Article 52.- Prime de rendement.

Une prime de rendement, dont le montant et les modalités d'attribution seront fixés par l'Entreprise, suivant son équipement et ses méthodes de fabrication, pourra être attribuée.

Les normes de rendement retenues sont les suivantes, (par travailleur et par jour) :

Boulangerie non mécanisée, four à bois	2 sacs	
Boulangerie mécanisée, four à chauffage, bois ou mazout ..	3 sacs	$\frac{1}{2}$
Boulangerie entièrement mécanisée, four à chauffage continu	4 sacs	$\frac{1}{2}$

Le calcul de la prime de rendement s'effectue par rapport au nombre de sacs panifiés à la journée par équipe, divisé par le nombre de travailleurs présents, et payable avec le salaire en fin de mois.

Article 53.- Prime de transport.

Une participation de l'employeur aux frais éventuels de transport du travailleur est admise au prorata du temps de travail effectif.

Cette participation sera égale à 45 % du tarif mensuel d'abonnement ou des tarifs officialisés par les Municipalités.

Dans les localités où il n'y a pas de transport publics organisés, cette prime fera l'objet d'un accord d'entreprise.

Cette participation n'est pas due lorsque l'employeur met la voiture à la disposition du travailleur.

Article 54.- Prime de fin d'année.

Il est institué pour tout travailleur ayant un an de service continu dans l'entreprise et s'y trouvant encore au 31 Décembre de l'année considérée, une prime de fin d'année qui sera de 75 % du montant de son dernier salaire de base mensuel, à fin 1973 et de 100 % à fin 1974.

Toutefois, cette prime pourra être attribuée au prorata des mois de service de l'année considérée, à tout travailleur ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et congédié en cours d'année par suite d'une diminution de l'activité de l'établissement ou réorganisation intérieure.

Tout-travailleur ayant fait en cours d'année l'objet d'une sanction confirmée par l'Inspecteur du Travail ou son représentant légal, pourra voir sa prime réduite ou supprimée.

La non réponse de l'Inspecteur du Travail dans un délai maximum de 15 jours, vaut confirmation de la sanction.

Article 55.- Indemnité de déplacement.

Tout déplacement nécessité par des raisons de service ne donnant pas lieu à mutation et entraînant des frais supplémentaires, le travailleur donnera lieu au paiement d'une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

- Quatre (4) fois le salaire 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 ;
- Six (6) fois le salaire 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 ;
- Huit (8) fois le salaire 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.

Le travailleur appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance sauf en cas d'urgence.

La situation des travailleurs déplacés hors des frontières de la République Populaire du Congo, fera l'objet de contrats individuels.

Article 56.- Majorations pour diplômes.

Des majorations mensuelles pour diplômes, lorsque ceux-ci se rapportent directement à l'activité professionnelle exercée par le travailleur dans l'entreprise, seront attribuées dans les conditions ci-après :

- 1°- Petits diplômes - Diplômes d'Enseignement Technique (B.E.M.T. - B.E.P. - B.E.I.) 2.000 francs
- 2°- Diplômes d'Etudes secondaires et diplômes spéciaux - Baccalauréat - B.S.E.C. 3.500 francs
- 3°- Diplômes d'Enseignement Supérieur - Licence en Droit, Lettres ou Sciences - Diplômes de Sciences Politiques avec Baccalauréat - Diplôme des Grandes Ecoles I.U.T. 6.500 francs

Le cumul des majorations pour un titulaire de plusieurs diplômes, n'est pas admis. Seul sera pris en considération pour l'attribution de la majoration, le diplôme donnant droit à la prime la plus importante.

Article 57.- Majorations pour langues étrangères.

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères, suffisantes pour l'exercice de la fonction, le travailleur aura droit à une majoration mensuelle de 10 % de son salaire de base.

ment chargés de ce travail reçoivent en sus du salaire minimum :
ent à leur qualification, une prime mensuelle fixée comme suit :

- traduction (par langue) 3.500 francs CFA
- rédaction (par langue) 5.000 francs CFA.

Les sténo-dactylographes, chargés de prendre en sténographie
textes dictés en langue étrangère et les dactylographes correcteurs
dans la même langue, reçoivent, par langue utilisée, une majora-
tion mensuelle de francs CFA : 4.000, en sus du salaire minimum affé-
rent à leur qualification.

Pour une même langue, les majorations prévues pour traduction
et rédaction ne peuvent pas s'additionner mais leur cumul est possible
s'il s'agit de rédactions ou de traductions en plusieurs langues.

TITRE VI
DU SERVICE MEDICAL

Le 58.- Organisation médicale et sanitaire.

Les employeurs sont tenus de se conformer en matière d'organi-
sation médicale et sanitaire aux prescriptions des articles 142 à 148
du Code du Travail et des textes d'application en vigueur.

Le 59.- Congés pour soins.

Des congés sans solde peuvent être accordés aux employées
qui soient mariées, veuves, divorcées ou célibataires, pour soi-
en cas de maladie grave attestée par un certificat médical, leurs
enfants, conjoint ou ascendants.

Le 60.- Hospitalisation.

En attendant la mise en place d'un régime de Sécurité Sociale
à l'échelon national, comportant notamment la garantie maladie, les
employeurs acceptent en cas d'hospitalisation du travailleur sur pres-
cription du médecin d'entreprise :

de se porter caution auprès de l'établissement hospitalier du
paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite
des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier.

Lorsque l'employeur en sa qualité de caution aura payé les
frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord
avec les, par retenues périodiques après la reprise du travail sur le
compte de l'intéressé pour la quote part telle définie ci-après, res-
tant à la charge du travailleur.

Le travailleur prendra en charge 35 % des frais d'hospitalisation dans la
limite de la période de congé de maladie à plein et à demi-salaire
du travailleur malade, suivant la classification ci-après :

- 1^{ère} catégorie tarif journalier Hôpital : 1^o, 2^o, 3^o et 4^o caté-
gorie de la présente Convention.
- 2^{ème} catégorie tarif journalier Hôpital : 5^o, 6^o, 7^o et 8^o caté-
gorie de la présente Convention.
- 3^{ème} catégorie tarif journalier Hôpital : 9^o catégorie et au-
dessus de la présente Convention.

Dans le cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur telle que définie par les statuts de la C.N.P.S., l'employeur se portera caution auprès de l'établissement hospitalier et le paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues au travailleur.

Lorsque l'employeur en sa qualité de caution aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques sur le salaire de l'intéressé.

Article 61.- Frais pharmaceutiques.

En attendant la mise en place d'un régime de Sécurité Sociale à l'échelon national, comportant notamment la garantie maladie, les employeurs acceptent de prendre en charge 25 % des frais pharmaceutiques exposés par le travailleur pour ses propres soins médicaux, sur présentation d'ordonnance délivrée par le médecin de l'entreprise.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 62.- Classement des travailleurs.

Les catégories et 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 14 sur les conditions d'engagement.

Article 63.- Commission de classement.

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

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire du Bureau Syndical d'Entreprise, et examinée par le Chef d'établissement.

En cas de désaccord, le différend peut être soumis à la Commission Professionnelle de Classement.

Cette Commission de Classement, présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs. Elle statue sur tout différend qui lui est soumis concernant les contestations de classification d'emploi des travailleurs.

Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle est classé l'emploi occupé par le travailleur. Au cas où elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle précise dans sa décision, la date à laquelle celui-ci prend effet.

Les membres de la Commission sont désignés par les Organisations Syndicales patronales et ouvrières signataires de la présente Convention. Ils pourront s'adjointre un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La Commission se réunit obligatoirement dans les trois (3) jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononce dans les cinq (5) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Le Président ne participe pas au vote, mais exprime ses avis figurant au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission. Elle doit toujours être motivée. Lorsqu'une des parties accepte pas cette décision, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 64.- Commission d'interprétation et de conciliation.

Il est institué une Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation de l'application de la présente Convention, ou de ses annexes et additifs:

- Cette Commission n'a pas à connaître des litiges individuels 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 membres suppléants de chaque Organisation syndicale de travailleurs signataire ;

un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués aux Organisations syndicales intéressées à l'Autorité administrative (Ministère du Travail).

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

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais. Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des Organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les Membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'Autorité qui a réuni la Commission.

BACHARALLA
Delle

CONVENTION COLLECTIVE CULANGERIE

Annexe : CLASSIFICATION EMPLOYES - SERVICE GENERAL

1^{re} CATEGORIE :

Manoeuvre exécutant des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni formation.

- Manoeuvre de travaux courants de nettoyage et de propreté.

- Manoeuvre accompagnateur de livraisons.

1^{er} Echelon : Ayant moins d'un an de service continu.

2^{me} Echelon : Après 1 an de service en 1^{er} échelon.

2^{me} CATEGORIE :

Travailleur exécutant des travaux simples, ne nécessitant pas de qualification professionnelle, mais une mise au courant de courte durée (période d'essai).

- Gardien permanent de jour ou de nuit.

- Planton-coursier, capable simplement de savoir déchiffrer l'adresse sur un pli.

1^{er} Echelon : Ayant moins d'un an de service continu en 2^{me} Catégorie.

2^{me} Echelon : Après 1 an de service en 1^{er} échelon.

3^{me} CATEGORIE :

Employé ayant un minimum d'instruction générale, sachant lire, écrire et compter (4 opérations), capable d'accomplir des travaux simples ne demandant que des connaissances professionnelles ou techniques élémentaires.

- Platon - Garçon de bureau, chargé de distribuer le courrier à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Etablissement, d'effectuer les liaisons entre les services, de faire attendre les visiteurs ou de les guider vers le service qu'ils recherchent, d'assurer l'entretien et la bonne tenue des bureaux.