

JOURNAL OFFICIEL

DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL

PARAISANT LE SAMEDI DE CHAQUE SEMAINE

ABONNEMENTS

UN AN SIX MOIS

Sénégal, France et pays de la Communauté	900 »	500 »
étranger	1.000 »	550 »
Par avion Métropole	2.700 »	1.360 »
Prix du numéro		20 »
Prix du numéro des années antérieures ..		25 »
Par la Poste, majoration de		60 »

POUR LES ABONNEMENTS ET LES ANNONCES S'adresser au Chef de l'Imprimerie

Les annonces doivent être remises à l'Imprimerie au plus tard le mercredi avant 12 heures et elles sont payables d'avance

Toute demande de changement d'adresse devra être accompagnée de la somme de 10 francs

ANNONCES ET AVIS DIVERS

La ligne (hauteur 8 points) .. 65 francs
Chaque annonce répétée moitié prix
(Il n'est jamais compté moins de 250 francs pour les annonces)

Les abonnements et les annonces sont payables d'avance

Chèque postal n° 04629 à Saint-Louis

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

Actes du Gouvernement du Sénégal

19 décembre 1960.	N° 11609. — Arrêté portant désignation d'un membre du Conseil d'administration de l'Office du Tourisme de la République du Sénégal.....	1440
19 décembre.....	N° 11649 M.INT.A.P.A. — Décision allouant une subvention à l'Orphelinat.....	1440
19 décembre.....	N° 11665 M. INT.A.P.A. — Décision portant nomination de présidents et d'assesseurs des Tribunaux coutumier et de droit local du cercle de Kédougou.....	1440
19 décembre.....	N° 11666 M. INT.A.P.A. — Décision portant autorisation d'exercer la profession d'agent d'affaires.....	1441
19 décembre.....	N° 11673 M.T.P.H.U.B.E. — Décision habilitant MM. Ellie Louis et Chevallier Robert agents de la Compagnie des E.E.O.A., à exercer la surveillance et la Police de la distribution de courant électrique dans le périmètre des concessions de Thiès, M'Bour, Thiadiaye, Khomhole, Bambey, N'Diassane, Tivaouane, Pire, Mékhé, Kelle, Pout et Cayar.	1441
20 décembre.....	N° 11686 M.S.A.END. — Décision portant désignation des membres de la commission de surveillance des épreuves du concours d'entrée à l'école Jamot (Bobo-Dioulasso).....	1441
20 décembre.....	N° 11688. — Arrêté prononçant la saisie d'un Journal.....	1441
20 décembre.....	N° 11690 M.S.A.S.E.N.D. — Décision portant désignation des membres de la Commission de correction des épreuves du concours d'entrée à l'école Jamot.....	1441
20 décembre.....	N° 11691 M.F.D.F.-4. — Décision accordant le mandatement du reliquat des ristournes sur contributions directes de l'exercice 1959 à la commune de Dakar.	1441

21 décembre 1960.	N° 11775 M.INT.D.SU.AD.M. — Décision fixant la composition d'une commission chargée de l'examen des offres de fournitures pour l'habillement du personnel de la Police.....	1441
21 décembre.....	N° 11776 M.INT.D.SU.AD. — Décision fixant la composition d'une commission chargée de l'examen des offres de fournitures de carburants et lubrifiants à la Sûreté de la Région du Cap-Vert.....	1442
24 décembre.....	N° 11863 M.E.N.EX. — Arrêté organisant les examens professionnels de l'Enseignement primaire dans la République du Sénégal.....	1436
24 décembre.....	N° 11864 M.E.N.-EX. — Arrêté organisant l'examen du brevet supérieur de capacité dans la République du Sénégal.....	1439
24 décembre.....	N° 11888 M.T.F.P.D.T.L.S.T.M.O. — Décision portant désignation de deux assesseurs au Conseil d'Arbitrage appelé à statuer dans le différend collectif du travail opposant le personnel de l'entreprise SCHALLER à la direction de cette Entreprise.....	1442
27 décembre.....	N° 11932. — Décision portant nomination au service des centres régionaux d'information en qualité d'adjoint au Chef de service (Ministère de l'Information, de la Radiodiffusion et de la Presse).....	1442
28 décembre.....	N° 11939 M.F.-D.F.-8 — Décision portant désignation de fonction.....	1442
	Nominations, mutations, etc.	1442

PARTIE NON OFFICIELLE

Avis et communications.....	1443
Annonces	1480

Partie officielle

ACTES DU GOUVERNEMENT DU SÉNÉGAL

ARRETES

N° 11.863 M.E.N. EX. — ARRÊTÉ organisant les examens professionnels de l'Enseignement primaire dans la République du Sénégal.

LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,

Vu la Constitution de la République du Sénégal;
Vu la loi constitutionnelle n° 60-041 du 20 août 1960;
Vu l'ordonnance n° 59-037 du 31 mars 1959 relative à l'exercice du pouvoir réglementaire;
Vu l'ordonnance n° 59-038 du 31 mars 1959 relative aux pouvoirs généraux du Président du Conseil des Ministres et des Ministres;
Vu la loi sénégalaise n° 60-015 du 13 janvier 1960 portant réforme de l'organisation administrative du Sénégal;
Vu le décret 59-231 MEC CAB du 30 septembre 1959 portant organisation de la Direction de l'Enseignement au Ministère de l'Éducation et de la Culture;
Sur la proposition de l'Inspecteur d'Académie,

ARRÊTE:

Article premier. — Le Certificat d'Aptitude Pédagogique est le titre requis pour être titularisé dans le cadre des instituteurs.

Règlement du Certificat d'Aptitude Pédagogique
(C. A. P.)

A. — Conditions à remplir par les candidats:

- 1° Être en service dans une Ecole publique ou privée;
- 2° Être âgé de 20 ans révolus au 31 décembre de l'année de l'examen, une dispense d'âge égale à celle qui a été accordée au candidat pour son entrée à l'Ecole Normale pourra être accordée aux élèves-maîtres et élèves-maîtresses;
- 3° Être titulaire du baccalauréat, ou du brevet supérieur de capacité ou du diplôme complémentaire d'Études secondaires et justifier au 31 décembre de l'année de l'examen d'un stage de deux ans dans les Ecoles publiques ou privées.

ou:

Appartenir au cadre des instituteurs-adjoints et justifier au 31 décembre de l'année de l'examen d'un stage de sept ans dans les Ecoles publiques ou privées.

Ne comptent pas pour le calcul de la durée du stage: les années de service militaire, les congés pour convenances personnelles, sans traitement; les années accomplies dans des services administratifs, les années de surveillance (Lycée, Collège ou Ecole Normale), si l'intéressé n'a pas donné au minimum six heures d'enseignement général par semaine ou participé aux stages de l'Ecole annexe; les années d'Ecole Normale redoublée pour cause d'insuccès comptent pour le stage: les services à partir de 18 ans et le temps passé dans une Ecole Normale à partir de cet âge.

Pour les candidats qui ne comptent pas les deux années, ou les sept années de stage selon le cas, l'examen ne sera valide que pour la session de l'année au cours de laquelle toutes les conditions seront remplies.

B. — Inscription:

Le dossier d'inscription comprend:

- une demande d'inscription adressée au Ministre de l'Éducation Nationale;
- un relevé des services au 1^{er} janvier de l'année de l'examen;
- un extrait de naissance;
- une copie des diplômes.

Ce dossier doit être adressé, par la voie hiérarchique, au Ministère de l'Éducation Nationale (bureau des examens) avant le 1^{er} novembre de l'année précédant l'examen.

C. — Épreuves de l'examen:

L'examen comporte: une épreuve écrite éliminatoire, une épreuve pratique et une épreuve orale.

L'épreuve écrite a lieu, en principe, avant le 31 janvier et les épreuves pratique et orale avant le 31 décembre de l'année de l'examen.

Il n'y a qu'une session par an.

1° Épreuve écrite:

Elle consiste en une composition française sur un sujet élémentaire d'éducation ou d'enseignement.

L'épreuve est subie, en principe, au chef-lieu de la circonscription d'Inspection primaire.

La durée de l'épreuve est de trois heures.

L'épreuve est notée de 0 à 20.

Les candidats ayant obtenu la moyenne sont déclarés admissibles aux épreuves pratique et orale.

Le bénéfice de l'admissibilité est conservé pour la session suivante.

2° Épreuve pratique:

Elle consiste en une classe de trois heures, comprenant obligatoirement une leçon d'éducation physique et une leçon de chant. Elle doit être subie par le candidat dans la classe dont il a la charge; en cas d'impossibilité, l'Inspecteur d'Académie désigne la classe.

Il n'y a pas d'admissibilité après l'épreuve pratique pour l'épreuve orale.

L'épreuve est notée de 0 à 20.

3° Épreuve orale:

Elle a lieu à la suite de l'épreuve pratique; sa durée est, au minimum, d'une demi-heure.

Elle comprend:

- une interrogation sur l'administration et l'organisation de l'Enseignement primaire;
- l'appréciation de cahiers de devoirs journaliers ou de roulement;
- une interrogation sur des sujets de pédagogie pratique (organisation de la classe, méthodes et procédés d'enseignement, etc...).

L'épreuve est notée de 0 à 20.

Tout candidat qui n'obtient pas la note de 10 à l'une ou l'autre des épreuves est ajourné à un an.

4° Dispositions particulières:

Les titulaires du Brevet supérieur de capacité sont dispensés de l'épreuve écrite.

Les titulaires du Certificat de fin d'Etudes Normales sont dispensés des épreuves écrite et orale.

Le sujet de l'épreuve écrite est choisi par l'Inspecteur d'Académie, qui fixe la date de la session d'examen.

L'admission est prononcée par le Ministre de l'Education Nationale.

Le diplôme du C.A.P. est délivré par l'Inspecteur d'Académie.

D. — Composition des Commissions d'examen.

1° Commission de surveillance:

Dans chaque circonscription la Commission de surveillance de l'épreuve écrite sera désignée par l'Inspecteur de l'Enseignement primaire qui en assurera la présidence.

2° Correction de l'épreuve écrite:

- L'Inspecteur d'Académie, président;
- Les Inspecteurs de l'Enseignement primaire du Sénégal;
- Un directeur ou une directrice d'Ecole primaire;
- Un ou plusieurs membres choisis parmi le personnel titulaire des Ecoles Normales, des cours complémentaires ou des Cours Normaux ou des Ecolés primaires.

La Commission de correction siège à Dakar.

3° Epreuve orale et pratique:

- L'Inspecteur de l'Enseignement primaire de la circonscription;
- Un directeur ou une directrice d'Ecole primaire;
- Un membre choisi parmi le personnel titulaire des Ecoles Normales, des cours complémentaires ou des Cours Normaux ou des Ecoles primaires.

La Commission siège dans la localité où ont lieu les épreuves; elle peut être présidée par l'Inspecteur d'Académie qui, en ce cas, est assisté de l'Inspecteur primaire et d'un instituteur titulaire.

Art. 2. — Le Certificat Elémentaire d'Aptitude Pédagogique est le titre requis pour être titularisé dans le cadre des instituteurs adjoints.

Règlement du Certificat Elémentaire d'Aptitude Pédagogique (C.E.A.P.)

A. — Conditions à remplir par les candidats:

- 1° Etre en service dans une Ecole publique ou privée;
- 2° Etre âgé de 18 ans révolus au 31 décembre de l'année de l'examen;
- 3° Posséder le Brevet élémentaire ou le Brevet d'Etudes du premier cycle ou la première partie du baccalauréat à avoir été admissible à la première partie du baccalauréat à une session antérieure à la session 1960;
- 4° Avoir effectué au 31 décembre de l'année de l'examen un stage minimum d'un an dans une Ecole publique ou privée.

Cette condition ne sera pas exigée:

- a) des anciens élèves-maitres des Cours Normaux ayant accompli l'année de formation professionnelle (5° année) et titulaires du Certificat de fin d'Etudes des Cours Normaux.
- b) des candidats titulaires du Certificat de fin d'Etudes des Centres de Formation Pédagogique permanents (Mention instituteur-adjoint).

B. — Inscription:

Le dossier d'inscription comprend:

- une demande d'inscription adressée au Ministre de l'Education Nationale;
- un relevé des services au 1^{er} janvier de l'année de l'examen;
- un extrait de naissance;
- une copie des diplômes.

Ce dossier doit être adressé par la voie hiérarchique, au Ministère de l'Education Nationale (bureau des examens) avant le 1^{er} novembre de l'année précédant l'examen.

C. — Epreuves de l'examen:

L'examen comprend une épreuve écrite éliminatoire, une épreuve pratique et une épreuve orale.

L'épreuve écrite a lieu, en principe avant le 31 janvier et les épreuves pratique et orale avant le 31 décembre de l'année de l'examen.

Il n'y a qu'une session par an.

1° Epreuve écrite:

Elle consiste en une composition française sur un sujet de pédagogie tiré du programme des Cours Normaux.

L'épreuve est subie, en principe, au chef-lieu de la circonscription d'Enseignement primaire.

La durée de l'épreuve est de 2 h. 30.

L'épreuve est notée de 0 à 20.

Les candidats ayant obtenu la moyenne sont déclarés admissibles aux épreuves pratique et orale.

Le bénéfice de l'admissibilité est conservé pour la session suivante.

2° Epreuve pratique:

Elle consiste en trois leçons faites par le candidat:

- a) une leçon de langue française;
- b) une leçon de calcul;
- c) au Cours moyen et au Cours élémentaire, une leçon d'Histoire, de Géographie ou de Sciences au choix du jury.

Au Cours d'initiation et au Cours préparatoire, une autre leçon prévue à l'emploi du temps de la journée, au choix du jury. Cette épreuve doit être subie par le candidat dans la classe dont il a la charge; en cas d'impossibilité l'Inspecteur d'Académie désigne la classe.

L'épreuve est notée de 0 à 20.

Il n'y a pas d'admissibilité après l'épreuve pratique pour l'épreuve orale.

3° Epreuve orale:

Elle consiste en l'appréciation de cahiers d'élèves et en interrogation sur la pédagogie pratique (programme des Cours Normaux).

L'épreuve est notée de 0 à 20.

Sont déclarés admis les candidats ayant obtenu la moyenne pour l'ensemble des épreuves pratique et orale.

4° Dispositions particulières:

Les candidats titulaires du Certificat de fin d'Etudes des Cours Normaux (mention instituteur-adjoint) ou de Certificat de fin d'Etudes des Centres de Formation Pédagogique permanents (mention instituteur-adjoint) sont dispensés des épreuves écrite et orale.



—

.

4

Ctrl

Les candidats titulaires du Certificat de fin d'Etudes des Cours Normaux (mention moniteur) ou du Certificat de fin d'Etudes des Centres de Formation Pédagogique permanents (mention moniteur) sont dispensés de l'épreuve écrite.

Les candidats titulaires du B.E. ou B.E.P.C. ou de la première partie du baccalauréat ou qui ont été admissibles à la première partie du baccalauréat à une session antérieure à la session 1960 sont dispensés de l'épreuve écrite, s'ils comptent deux ans de stage dans une école publique ou privée au 31 décembre de l'année de l'examen.

Les instituteurs suppléants titulaires du C.C.C.P. sont dispensés de l'épreuve écrite.

Le sujet de l'épreuve écrite est choisi par l'Inspecteur d'Académie qui fixe la date de la session d'examen.

L'admission est prononcée par le Ministre de l'Education Nationale.

Le diplôme du C.E.A.P. est délivré par l'Inspecteur d'Académie.

5° Mesure transitoire:

A titre transitoire, les moniteurs de l'ancien cadre secondaire, pourront être admis à se présenter aux épreuves écrites, orale et pratique du Certificat Elémentaire d'Aptitude Pédagogique lorsqu'ils compteront au moins 5 ans de services effectifs au 31 décembre de l'année de l'examen.

S'ils ont 10 ans de services effectifs et 40 ans révolus au 31 décembre de l'année de l'examen ces candidats seront dispensés de l'épreuve écrite.

D. — Composition des Commissions:

1° Commission de surveillance:

Dans chaque circonscription la Commission de surveillance de l'épreuve écrite sera désignée par l'Inspecteur de l'Enseignement primaire qui en assurera la présidence.

2° Correction de l'épreuve écrite:

La correction de l'épreuve sera assurée par la Commission prévue pour la correction de l'épreuve du C.A.P.

3° Epreuves orale et pratique:

Les épreuves pratique et orale sont jugées par une Commission présidée par l'Inspecteur de l'Enseignement primaire de la circonscription et comprenant en outre deux instituteurs ou instituteurs-adjoints dont, au moins, un directeur d'Ecole.

Art. 3. — Le Certificat d'Aptitude aux fonctions de moniteur est le titre requis pour être titularisé dans les fonctions de moniteur.

Règlement du Certificat d'Aptitude aux fonctions de Moniteur (C. A. M.)

A. — Conditions à remplir par les candidats:

- 1° Etre en service dans une Ecole publique ou privée;
- 2° Etre âgé de 18 ans révolus au 31 décembre de l'année de l'examen;
- 3° Avoir obtenu au Brevet Elémentaire ou au B.E.P.C. les 8/10° des points exigés pour l'admissibilité;
- 4° Avoir effectué au 31 décembre de l'année de l'examen un stage minimum d'un an dans une Ecole publique ou privée.

B. — Inscription:

Même dossier à produire et mêmes dispositions que pour le C.A.P.

C. — Epreuves de l'examen:

L'examen comprend une épreuve écrite éliminatoire, une épreuve pratique et une épreuve orale.

1° Epreuve écrite:

L'épreuve écrite consiste en une composition française sur un sujet de pédagogie tiré du programme des Cours Normaux.

La durée de l'épreuve est de 2 heures.

L'épreuve est notée de 0 à 20.

Les candidats ayant obtenu la moyenne sont déclarés admissibles aux épreuves pratique et orale.

Le bénéfice de l'admissibilité est conservé pour la session suivante.

2° Epreuves pratiques:

Les épreuves pratiques consistent en deux leçons au Cours préparatoire et au Cours élémentaire.

a) une leçon de langue française;

b) une leçon de calcul.

Chaque épreuve est notée de 0 à 20.

3° Epreuve orale:

L'épreuve orale consiste en une interrogation sur la pédagogie pratique (programme des Cours Normaux).

Elle est notée de 0 à 20.

Sont déclarés admis les candidats ayant obtenu la moyenne pour les épreuves pratique et orale.

4°. — Dispositions particulières:

Les candidats titulaires du Certificat de fin d'Etudes des Cours Normaux (mention moniteur) ou du Certificat de fin d'Etudes des Centres de formation Pédagogique permanents (mention moniteur) sont dispensés des épreuves écrite et orale.

Les moniteurs stagiaires non titulaires du Certificat de fin d'Etudes des Cours Normaux sont dispensés de l'épreuve écrite s'ils comptent deux ans de stage dans une Ecole publique ou privée au 31 décembre de l'année de l'examen.

Le sujet de l'épreuve écrite est choisi par l'Inspecteur d'Académie qui fixe la date de la session d'examen.

L'admission est prononcée par le Ministre de l'Education Nationale.

Le diplôme du C.A.M. est délivré par l'Inspecteur d'Académie.

Art. 4. — La titularisation des moniteurs, des instituteurs-adjoints et des instituteurs stagiaires admis au C.A.M., au C.E.A.P. ou au C.A.P. aura lieu au 1^{er} janvier suivant l'examen écrit, à la condition que toutes les conditions d'inscription soit effectivement remplies.

Dans le cas contraire les intéressés seront titularisés le 1^{er} janvier de l'année qui suivra la date à laquelle toutes ces conditions seront remplies.

Art. 5. — Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles du présent arrêté qui entrera en vigueur à compter de la session 1961.

Art. 6. — Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Dakar, le 24 décembre 1960.

Le Ministre,
François DIENG

N° 11.864 M.E.N. EX. — ARRÊTÉ organisant l'examen du Brevet supérieur de capacité dans la République du Sénégal.

LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,

Vu la Constitution de la République du Sénégal;
Vu la loi constitutionnelle n° 60-041 du 20 août 1960;
Vu l'ordonnance n° 59-037 du 31 mars 1959 relative à l'exercice du pouvoir réglementaire;
Vu l'ordonnance n° 59-038 du 31 mars 1959 relative aux pouvoirs généraux du Président du Conseil des Ministres et des Ministres;
Vu la loi sénégalaise n° 60-015 du 13 janvier 1960 portant réforme de l'organisation administrative du Sénégal;
Vu le décret 59-231 MEC CAB du 30 septembre 1959 portant organisation de la Direction de l'Enseignement au Ministère de l'Éducation et de la Culture;
Sur la proposition de l'Inspecteur d'Académie,

ARRÊTE:

Article premier. — Il est créé dans la République du Sénégal un Brevet Supérieur de Capacité organisé conformément aux prescriptions réglementaires suivantes:

Règlement du Brevet Supérieur de Capacité

a) Conditions à remplir par les candidats:

1° Être titulaire soit du Brevet Élémentaire, soit du Brevet d'études du premier cycle, soit de la première partie du baccalauréat.

2° Avoir exercé dans une école publique ou privée reconnue, en qualité d'auxiliaire, de stagiaire ou de titulaire, pendant une période qui ne peut être inférieure à deux ans, y compris l'année au cours de laquelle a lieu la session de l'examen.

b) Inscription:

Tout candidat au Brevet Supérieur de Capacité doit se faire inscrire au Ministère de l'Éducation Nationale du Sénégal 2 mois au moins avant la date fixée pour l'examen.

Il doit joindre à sa demande d'inscription, datée et signée par lui, la copie certifiée conforme de son diplôme du Brevet élémentaire, ou du Brevet d'études du premier cycle du second degré, ou l'attestation de la première partie du baccalauréat.

c) Épreuves de l'examen:

Les épreuves du Brevet Supérieur de Capacité sont divisées en deux parties.

Nul ne peut se présenter à la seconde partie de l'examen s'il n'a été admis, depuis un an au moins, à la première partie.

Pour chacune des parties de l'examen, deux sessions sont organisées chaque année, aux dates fixées par le Ministre de l'Éducation Nationale.

La deuxième session est réservée aux candidats qui ou bien ayant échoué à la première session ont totalisé le tiers du maximum des points, ou bien n'ont pu s'y présenter pour raison de force majeure laissée à l'appréciation du Ministre de l'Éducation Nationale.

L'examen du Brevet Supérieur de Capacité comprend les épreuves suivantes:

Première partie:

1° Composition écrite sur un sujet de pédagogie et de psychologie de l'enfant (trois heures; coefficient: 2). Les candidats auront le choix entre deux sujets.

2° Interrogation orale comportant:

Une interrogation orale sur la morale professionnelle et l'éducation civique et morale (coefficient: 1).

Une épreuve d'élocution et de culture générale comportant, après une préparation de vingt minutes, un exposé simple en dix minutes environ sur une question pouvant faire l'objet d'une leçon à l'école primaire; explication d'un texte développement de la solution raisonnée d'un problème d'arithmétique, question de grammaire française ou d'histoire, ou de géographie, ou de sciences, etc... (coefficient: 1).

3° Épreuve de dessin ou de travail manuel (deux heures et demie; coefficient: 1/2).

Cette épreuve comportera:

Pour les aspirants: une composition de dessin (dessin à vue ou croquis côté).

Pour les aspirantes, soit une composition de dessin, soit l'exécution de travaux manuels.

Elle comportera, en outre, pour tous les candidats, l'exécution de modèles d'écriture.

4° Épreuve de musique ou d'éducation physique (coefficient: 1/2).

Cette épreuve comporte:

Soit l'exécution d'un chant scolaire choisi sur une liste de cinq chants présentés par le candidat, suivie d'une interrogation sur les notions élémentaires du solfège.

Soit une leçon d'éducation physique.

Deuxième partie:

Épreuves écrites:

1° Composition française sur un sujet littéraire ou sur un sujet de culture générale (trois heures; coefficient: 2).

Les candidats auront le choix entre deux sujets.

2° Composition de mathématiques portant:

a) sur une question de cours d'arithmétique ou de géométrie;

b) sur un problème d'arithmétique, d'algèbre ou de géométrie (trois heures; coefficient: 2).

ÉPREUVES ORALES

3° Lecture et explication grammaticale et littéraire d'un texte français (coefficient: 2).

4° Interrogation de sciences et d'hygiène (coefficient: 1) portant:

a) pour les candidats et candidates, sur un sujet de sciences;

b) pour les candidates, sur un sujet de puériculture ou d'économie domestique;
pour les candidats, sur un sujet d'hygiène générale.

L'interrogation de sciences pourra comporter l'exécution et l'explication d'une expérience simple de physique ou de chimie et une observation commentée de sciences naturelles, telles qu'elles sont pratiquées dans les classes primaires élémentaires et les cours complémentaires.

5° Interrogation d'histoire et de géographie (coefficient: 1).

Cette interrogation s'appuiera autant que possible sur l'examen et le commentaire de documents d'ordre historique ou géographique.

6° Epreuve de langue et littérature étrangère (coefficient: 1).

Cette épreuve comportera au choix du candidat:

Soit la traduction d'un texte moderne de langue étrangère, soit une interrogation sur de grandes œuvres des littératures étrangères ou anciennes.

Les programmes relatifs aux diverses matières de l'examen sont établis par décision du Ministre de l'Education Nationale.

Les sujets des compositions écrites sont choisis chaque année par le Directeur de l'Enseignement de la République du Sénégal. Ils sont enfermés sous pli cacheté. Le pli est ouvert par le président de la Commission en présence des candidats.

Les candidats pourvus du Certificat d'Aptitude Pédagogique sont dispensés de l'épreuve écrite de pédagogie et de psychologie de l'enfant prévue pour la première partie. Mais, ils seront tenus de subir, avant l'examen de la seconde partie, les autres épreuves de la première partie.

- interrogation orale;
- dessin ou travail manuel;
- musique ou éducation physique.

Ne seront admis à passer l'examen de la seconde partie que les candidats ayant obtenu la moyenne pour l'ensemble de ces trois épreuves.

Sont déclarés reçus à la première partie du Brevet Supérieur de Capacité les candidats ayant obtenu 50 points s'ils ont eu à subir toutes les épreuves ou 30 points si, titulaires du Certificat d'Aptitude Pédagogique, ils ont été dispensés de la composition écrite de pédagogie.

Sont admis à la deuxième partie les candidats ayant obtenu pour l'ensemble des épreuves de la première partie et de la seconde partie, 120 points ou 140 points selon qu'ils ont été ou non dispensés de la composition écrite de pédagogie.

La note zéro est éliminatoire si elle est maintenue après délibération du Jury.

Peuvent être éliminés, après délibération du Jury, les candidats qui ont obtenu pour l'une des épreuves une note inférieure au quart du maximum de l'épreuve.

La liste des candidats admis à chacune des épreuves du Brevet Supérieur de Capacité est établie après examen du dossier des candidats, qui doit comporter, obligatoirement, la copie de leur dernier rapport d'inspection primaire.

Les diplômes sont délivrés par le Ministre de l'Education Nationale.

La possession du Brevet Supérieur de Capacité dispense de l'épreuve écrite du Certificat d'Aptitude Pédagogique.

d) Commission d'examen:

Les commissions d'examen sont nommées par le Ministre, sur proposition de l'Inspecteur d'Académie.

Elles comprennent obligatoirement, outre l'Inspecteur d'Académie, président:

1° Le directeur et la directrice des Ecoles Normales et deux inspecteurs ou inspectrices de l'Enseignement du premier degré, titulaires du C.A.I.P. option outre-mer, ou option métropolitain;

2° deux professeurs d'école normale;

3° deux membres choisis parmi les principaux, directrices, professeurs de Collège, directeurs, directrices, professeurs de cours complémentaires,

4° deux instituteurs ou institutrices titulaires de l'enseignement public pourvus du Brevet supérieur ou du baccalauréat.

Les Commissions ne peuvent délibérer régulièrement sur l'admission des candidats qu'autant que les deux tiers des membres sont présents. Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages; en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Art. 2. — Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera

Dakar, le 24 décembre 1960.

Le Ministre,
François DIENG

N° 11.609 — Par arrêté du Ministre de l'Information, de la Radiodiffusion et de la Presse, en date du 19 déc. 1960, M. Diouf Ibrahima, vice-président de l'Assemblée Nationale, est désigné pour siéger au Conseil d'Administration de l'Office du Tourisme de la République du Sénégal en remplacement de M. André Guillabert.

N° 11.688 — Par arrêté du Ministre de l'Information, de la Radiodiffusion et de la Presse, en date du 20 déc. 1960, est prononcée la saisie du journal les « Echos d'Afrique. Noire » n° 417 paru le 20 décembre 1960.

DÉCISIONS

N° 11.649 M.INT. A.P.A. — Par décision du Ministre de l'Intérieur, en date du 19 décembre 1960, une subvention de vingt mille (20.000) francs C.F.A. est allouée à l'Orphelinat de l'Immaculée Conception, 26 Boulevard Pinet-Laprade à Dakar, à l'occasion de la Fête de Noël.

Le montant de cette subvention sera mandaté au profit de Madame la Supérieure de l'Immaculée Conception, Sœur Marie-Jeanne de Laguerenne.

La dépense est imputable au budget de la République du Sénégal, exercice 1960, chapitre 52, article 2, paragraphe 3.

N° 11.665 M.INT. A.P.A. — Par décision du Ministre de l'Intérieur, en date du 19 décembre 1960, sont confirmés dans leurs fonctions de président et d'assesseurs au titre de l'année 1960 et pour l'année 1961, jusqu'à la mise en place de la nouvelle organisation judiciaire, les fonctionnaires et notables dont les noms suivent:

1° Tribunal du 1^{er} degré du cercle de Kédougou:

Président:

M. Dansonkho Bakary, commis expéditionnaire.

Assesseeurs:

MM. Danfakha Souleymane, notable de coutume malinké;
 Diaby Sékouna, notable de coutume sarakolé;
 Bouyagui Alpha, notable de coutume diakhanké;
 Bâ Alpha Oumar, notable de coutume peulh fouta;
 Bâ Torodo, notable de coutume peulh kamana;
 Keita Thiopoto, notable de coutume tandanké;
 Keita Boukary, notable de coutume malinké anim.;
 Bidiar Gued N'Déni, notable de coutume bassari;
 Danfankha Alpha, notable de coutume dialonké;
 Kaba Karamoko, notable de coutume diakhanké musul.

2° Tribunal du 2° degré du cercle de Kédougou:**Assesseeurs:**

MM. Diankhaby Sankoun, notable de coutume diakhanké musul.;
 Diallo Mamadou Alpha, notable de coutume peulh musul.;
 Bâ Soulye, notable de coutume peulh musul.;
 Keita Tnaba Mofako, notable de coutume tandanké anim.;
 Cissoko Falaye, notable de coutume malinké anim.;
 Niakhasso Simbara, notable de coutume dialonké;
 Kébé Moctar, notable de coutume sarakolé musul.;
 Thierno Moussa Yéro, notable de coutume peulh fouta;
 Keita Famara, notable de coutume malinké anim.;
 Boubane Thiameline, notable de coutume bassari anim.;
 Cissoko Diouma Mady, notable de coutume malinké islam.;
 Wague Souaré, notable de coutume diakanké musul.

3° Tribunal coutumier du cercle de Kédougou:**Président:**

M. Bâ Alpha, notable.

Mêmes assesseurs qu'au Tribunal du 1^{er} degré.

N° 11.686 MINT-APA — Par décision du Ministre de l'Intérieur, en date du 19 décembre 1960, M. Sarr N'Dongo, sans profession, titulaire du diplôme du Certificat d'Etudes Primaires Élémentaires délivré sous le n° 7536 à Saint-Louis, est autorisé à exercer la profession d'agent d'affaires sur le territoire de la République du Sénégal dans les conditions prévues par l'arrêté n° 1853 AP. du 30 mars 1950, notamment l'article 4.

Le domicile de M. Sarr N'Dongo est fixé à Dioubel, quartier Madinatoul-Moubarakatoul.

N° 11.673 M.T.P.HU B.E. — Par décision du Ministre des Travaux publics, de l'Habitat et de l'Urbanisme, en date du 19 décembre 1960, MM. Ellie Louis et Chevalier Robert, agents de la Compagnie des Eaux et Electricité de l'Ouest Africain dont le siège social est à Dakar, sont habilités à exercer la surveillance et la police de la distribution de courant électrique dans les périmètres des Concessions de Thiès, M'Bour, Thiadiaye, Khombole, Bambey, N'Diassane, Tiavaouane, Pire, Mékhé, Pout et Cayar et leurs dépendances.

A cet effet, ils prêteront serment devant le Tribunal de Thiès après la visite d'usage auprès de M. le Président du Tribunal et de M. le Procureur de la République.

Les frais occasionnés par les prestations de serment seront à la charge de la Compagnie des Eaux et Electricité de l'Ouest Africain.

N° 11.686 M.S.A.S. E.N.D. — Par décision du Ministre de la Santé et des Affaires sociales, en date du 20 déc. 1960, la commission de surveillance des épreuves du concours d'entrée à l'Ecole Jamot (Centre de Dakar) est ainsi composée:

MM. Seck Lamine, instituteur de 4^e classe;
 N'Diaye Ibrahima, instituteur de 5^e classe.

Ce concours qui aura lieu à l'Ecole Clémenceau se déroulera dans les conditions suivantes: jeudi 24 nov. 1960 de 8 heures à 10 heures - Composition française;
 de 10 h. 15 à 12 h. 15 - Composition de calcul;
 de 14 h. 30 à 16 h. 30 - Composition de dictée;
 de 16 h. 45 à 18 h. 45 - Composition de Sciences.

N° 11.690 M.S.A.S. E.N.D. — Par décision du Ministre de la Santé et des Affaires sociales, en date du 20 décembre 1960, la commission de correction des épreuves du concours d'entrée à l'Ecole Jamot est composée comme suit:

Président:

Médecin Lieutenant-Colonel Lacan, directeur du Service des Grandes Endémies de la République du Sénégal.

Membres:

MM. Paye Alioune, instituteur à l'Ecole Clémenceau;
 N'Diaye Ibrahima, instituteur à l'Ecole Clémenceau, Dakar;
 Diop Abdoulaye Lindor, instituteur à l'Ecole Médina à Dakar;
 Dia Mamadou, instituteur à l'Ecole Médina à Dakar;
 Seck Mahkone, Médecin africain principal, adjoint au directeur des Grandes endémies du Sénégal.

N° 11691 M.F.D.F.4. — Par décision du Ministre des Finances, en date du 20 décembre 1960, il sera mandaté à la commune de Dakar la somme de 157 407 457 francs représentant le reliquat dû à celle-ci au titre des ristournes sur impôts directs de l'exercice 1959.

La dépense imputable sur les crédits du chapitre 48, article 1 du budget de la République du Sénégal, exercice 1960, sera mandatée au nom du Receveur municipal de la commune intéressée par le Sous-Ordonnement de Dakar.

N° 11.775 M.INT. D.S.U. AD M. — Par décision du Ministre de l'Intérieur, en date du 21 décembre 1960, une commission composée de:

Président:

M. le directeur de la Sûreté.

Membres:

MM. le chef du Bureau des Finances ou son représentant;
 Le chef de la section du Matériel de la Sûreté;
 Le dépositaire-comptable de la Sûreté,
 se réunira le mercredi 28 décembre 1960 à 9 heures, au bureau du Directeur de la Sûreté pour procéder à l'examen des offres relatives à la demande de renseignements et de prix du 30 novembre 1960.



=

=

=

Ctrl

Le procès-verbal de cette opération sera établi dans les formes réglementaires.

N° 11.776 M.INT.DSU. AD. — Par décision du Ministre de l'Intérieur, en date du 21 décembre 1960, une commission composée de:

Président:

M. le chef de la Sûreté de la Région du Cap-Vert.

Membres:

MM. le chef du Bureau des Finances ou son représentant;
le chef du Secrétariat de la Sûreté;
le dépositaire-comptable de la Sûreté;
le chef du Garage de la Sûreté,
se réunira à Dakar le samedi 24 décembre 1960 à 9 heures, au Bureau du Chef de la Sûreté de la Région du Cap-Vert, pour procéder à l'examen des offres relatives à l'appel d'offres du 3 décembre 1960, pour la fourniture de carburants et lubrifiants à la Sûreté de la Région du Cap-Vert durant l'année 1961.

Le procès-verbal de cette opération sera établi dans les formes réglementaires.

N° 11.888 M.T.F.P. A.T.L.S. T.M.O. — Par décision du Ministre du Travail et de la Fonction publique, en date du 24 décembre 1960, sont désignés en qualité d'assesseurs au Conseil d'Arbitrage appelé à statuer dans le différend collectif du travail opposant le personnel de l'entreprise Schaller à la Direction de cette entreprise:

MM. Peyrou Jean, conseiller juridique, 62, avenue Gambetta à Dakar;
N'Diaye Bassirou, expert-comptable, 7 rue de Thiong, à Dakar.

N° 11.932. — Par décision du Ministre de l'Information, de la Radiodiffusion et de la Presse, en date du 27 déc. 1960, M. Abdallah Dieng, instituteur adjoint de 6^e classe, récemment mis à la disposition du Ministère de l'Information, de la Radiodiffusion et de la Presse, est affecté au Service des Centres Régionaux d'Information en qualité d'adjoint au Chef de Service.

Cumulativement avec les fonctions énoncées ci-dessus, M. Abdallah Dieng assurera la charge de responsable de l'Information de la Région du Cap-Vert.

La présente décision aura effet pour compter de la date de prise de service de l'intéressé à son nouveau poste.

N° 11.939 M.F. D.F. 8. — Par décision du Ministre des Finances, en date du 28 décembre 1960, M. Bodian Yaya, secrétaire-comptable auxiliaire en service à la 7^e Région d'Élevage est désigné en qualité de dépositaire-comptable de ce service, poste nouvellement créé.

M. Bodian Yaya percevra à ce titre l'indemnité de responsabilité prévue par l'arrêté général numéro 2475-3-ET 3 du 11 juin 1949 qui sera payable en même temps que la solde par le Sous-Ordonnateur de Ziguinchor.

NOMINATIONS, MUTATIONS, E.T.C. CONCERNANT LE PERSONNEL

Services administratifs, financiers et comptables

ARR. N° 10334 du 11-11-60. — M. M'Baye Mapaté, commis principal 3^e échelon du corps supérieur des S.A.F.C. en service au cercle de Ziguinchor qui sera atteint par la limite d'âge le 22 octobre 1960, sera admis pour compter du 23 octobre 1960 à faire valoir ses droits à une pension de retraite pour ancienneté de service.

ARR. N° 10374 du 12-11-60. — M. Kane Amadou Mactar, secrétaire d'administration de 1^{re} classe 3^e échelon en service à la Paierie de Saint-Louis qui a été atteint par la limite d'âge le 18 septembre 1960, sera admis à faire valoir ses droits à une pension de retraite pour ancienneté de service pour compter de la date d'expiration du congé de 5 mois dont il est titulaire.

Postes et Télécommunications

ARR. N° 10028 du 4-11-60. — M. N'Diaye Ibrahima, inspecteur des Postes et Télécommunications, est nommé directeur adjoint de l'Office des Postes et Télécommunications du Sénégal.

ARR. N° 10029 du 4-11-60. — M. Nam Baba dit Papa Séga, commis ordinaire 1^{er} échelon du cadre local des Postes et Télécommunications placé en position de disponibilité pour convenances personnelles pour une période d'un an arrivant à expiration le 31 octobre 1960 est, sur sa demande, maintenu dans cette position, pour une nouvelle période d'un an à compter du 1^{er} novembre 1960.

Dans cette position, M. Nam Baba n'aura droit à aucune rémunération.

ARR. N° 10030 du 4-11-60. — M. Khoulé Ibrahima, commis adjoint 2^e échelon du cadre local des Postes et Télécommunications du Sénégal, précédemment en congé de longue durée arrivée à expiration le 27 octobre 1960, reconnu apte à reprendre son activité est réintégré dans son emploi pour compter du 28 octobre 1960.

M. Khoulé est remis à la disposition du directeur de l'Office des Postes et Télécommunications du Sénégal pour compter de la date de sa réintégration.

Déc. N° 10031 du 4-11-60. — L'article 1^{er} de la décision n° 2638 O.P.T.L.M. A.G. 2 du 30 juillet 1960 portant constatation de franchissement automatique d'échelon (paragraphe e) page 3) est modifié comme suit:
e) au 4^e échelon du grade de commis adjoint

Après: Traoré Issa Soudan pour compter du 1^{er} mai 1960

Au lieu de: Wade Assane Sénégal pour compter du 1^{er} mai 1960.

Lire: Wade Alassane Sénégal pour compter du 1^{er} mai 1960.
Le reste sans changement.

ARR. N° 10.354 du 12-11-60. — M. Coste de Bagneaux Joseph, ingénieur de 2^e cl. 7^e échelon (indice métré 510/705) du cadre autonome des Postes et Télécommunications (marié 4 enfants) débarqué à Dakar le 16 octobre 1960, est mis pour compter de cette date à la disposition de l'Office des Postes et Télécommunications du Sénégal, en qualité de chef du service d'études techniques.

M. Chappe Marcelin, inspecteur principal 3^e échelon (indice métré 470/625), du cadre autonome des Postes et Télécommunications (marié 2 enfants), débarqué à Dakar le

15 octobre 1960, est mis pour compter de cette date à la disposition de l'Office des Postes et Télécommunications du Sénégal, en qualité de chef du Service de l'Inspection.

Les intéressés seront à la charge de la République Française (fonds d'aide et de Coopération), conformément aux dispositions de la Convention générale en date du 14 septembre 1959, relative aux personnels relevant de l'aide et de la Coopération et de l'accord particulier en date du 11 janvier 1960.

Commis expéditionnaires

Déc. n° 10047 du 7-11-60. — M. Sarr Djibril, commis expéditionnaire principal 1^{er} échelon du cadre local du Sénégal (indice local nouveau 626), en service au Sous-Ordonnement de Saint-Louis, est mis à la disposition du Gouverneur de la Région du Fleuve pour servir à l'Assemblée de cette Région en qualité de secrétaire.

L'intéressé sera pris en solde par le Budget de cette Assemblée sauf dispositions contraires.

La présente décision prendra effet pour compter de la date de prise de service de l'intéressé.

Déc. n° 10054 du 7-11-60. — Il est attribué à M. Guèye Mamadou Cheikh, commis expéditionnaire adjoint 2^e échelon en service à la Justice de Paix à compétence étendue de Podor, un rappel d'ancienneté de 3 ans pour services militaires obligatoires.

Plantons

Déc. n° 10056 du 7-11-60. — Il est attribué à M. Diallo Babacar, planton ordinaire 2^e échelon en service au Bureau des Domaines à Dakar, un rappel d'ancienneté de 3 ans pour services militaires obligatoires.

Partie non officielle

AVIS ET COMMUNICATIONS

RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Ministère du Commerce et de l'Industrie

Service du Commerce Extérieur

AVIS AUX IMPORTATEURS DE PRODUITS MAROCAINS

L'attention des importateurs est appelée sur le fait que les contingents d'importations en franchise de droit de douane de produits marocains prévus par le décret du 4 mai 1951 sont, en ce qui concerne la République du Sénégal reconduits pour l'année 1961, dans les limites et conditions fixées par l'avis publié au *Journal officiel* de l'A.O.F. du 24 janvier 1959 suivant tableau ci-dessous :

ex 30.03 B médicaments pour la médecine humaine ou vétérinaire, 140 quintaux;
ex (39.01 à 39.06) dérivés de la cellulose etc..., 140 quintaux;
ex 39.07 C, ouvrages en dérivés de la cellulose etc..., 140 quintaux;
59.14 B, 60.01 à 60.06, ex 61-09, bonneterie, 140 quintaux.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

AVIS

relatif à l'extension de la Convention Collective des Industries Hôtelières de la République du Sénégal

En application de l'article 76 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail, le Ministre du Travail et de la Fonction Publique envisage de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les employés de la branche professionnelle intéressée les dispositions de la Convention Collective des Industries Hôtelières de la République du Sénégal signée à Dakar le 29 septembre 1960 et déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar le 3 octobre 1960, sous le n° 58.

Conformément aux dispositions du texte précité, la teneur des dispositions générales et particulières de la Convention dont l'extension est envisagée est publiée dans les colonnes ci-après du présent numéro du Journal Officiel de la République du Sénégal.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions en question dans le délai d'un mois à compter de la publication du présent avis au Journal Officiel de la République du Sénégal. Les communications devront être adressées au Ministre du Travail et de la Fonction Publique sous le timbre « Direction du Travail et des Lois Sociales » (Building administratif Dakar).

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES HOTELIERES DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL

CLAUSES GENERALES

Entre les organisations syndicales ci-après,
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;
- L'Union des Travailleurs du Sénégal;
- La Confédération Nationale des Travailleurs Croyants.

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier. — *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, cercle, 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.

Art. 2. — *Durée, dénonciation et révision de la Convention*

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 3 mois.

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

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

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

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

Art. 3. — *Adhésions ultérieures*

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 dudit Tribunal.

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

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

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^e 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.

Art. 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 1er.

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'art. 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.

Art. 5. — *Droit syndical et 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 leur condition d'employeur ou de travailleur, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action, dans le cadre de la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne 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 mesures de discipline, l'avancement ou le congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel ne faveure 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.

Art. 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 en déduction de la durée du congé annuel, sera laissé à sations 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 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 maxima 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 National) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Art. 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 ou 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.

Art. 8. — Délégués 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, distant de trois kilomètres au maximum, seront réunis pour la détermination de ce nombre.

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

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

Ne peuvent en aucun cas, être déplacés de leur établissement 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.

Art. 9. — Embauchage

Les employeurs feront connaître leurs besoins au Service de la Main d'Œuvre.

Les avis transmis à cet effet seront communiqués au personnel par voie d'affichage.

Les employeurs conserveront, en outre, le droit de recourir à l'embauchage direct.

Sauf dispositions consensuelles contraires, exprimées par écrit, tout engagement est réputé fait pour une durée indéterminée.

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

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.

Art. 10. — Période d'essai

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
« 4 à 6	1 mois
« 7 à 11	3 mois

b) Pour les employés visés au 1er 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 pouvoir.

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

Art. 11. — Conditions d'engagement

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 salaires 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.

Art. 12. — Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés en service dans l'en-

treprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, l'employé pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Au cas où cet essai ne s'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.

Art. 13. — Mutations, changement de catégorie ou d'échelon d'emploi

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi afférent à une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excèdera 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 travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieure 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 automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

— 1 mois pour les travailleurs en dessous de la 7^e catégorie;

— 4 mois pour les travailleurs de la 7^e catégorie et des catégories supérieures, sauf dans les cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

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

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

— soit lui rendre ses anciennes fonctions.

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

— après un mois pour les travailleurs en dessous de la 7^e catégorie;

— après 4 mois pour les travailleurs de la 7^e 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.

Art. 14. — Modifications aux conditions du 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 2.

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

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

Les déclassements pour inaptitude physique, ayant pour cause un accident survenu à l'occasion du service ou une maladie, entraînant la rupture du contrat du travail du fait de l'employeur l'orsqu'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.

Art. 15. — Rupture de contrat

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

Art. 16. — Préavis

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;

1 mois en ce qui concerne les travailleurs ayant plus d'un an de présence dans l'établissement;

— Pour le personnel classé dans les catégories 7 et 8 : 1 mois;

— Pour le personnel classé dans les catégories 9, 10 et 11 : 3 mois.

L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura 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, quel que soit le procédé utilisé pour effectuer cette notification.

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

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

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

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

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

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

Art. 17. — Préavis en cas de départ en congé

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.

Art. 18. — Indemnité de licenciement

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 continue 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 5 premières années;
- 25 % pour la période comprise entre la 6ème et la 10ème année incluse;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la 10ème année.

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

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

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 percevoir 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 :

ANCIENNETÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT

Age de la retraite	ANCIENNETÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT			
	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 %

Art. 19. — Compression 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'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales. L'employeur consulte à ce sujet les délégués du personnel.

Art. 20. — Durée du travail

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

Art. 21. — Repos hebdomadaires

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 sept jours de la semaine.

Art. 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.

Art. 23. — Heures supplémentaires

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 donne 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.

Art. 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'art. 11 sur les conditions d'engagement.

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

Art. 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 du travail retenue comme base de classement.

Cette déclaration est introduite, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du per-

sonnel ou d'un représentant syndical choisi par le travailleur et examinée par le chef de l'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle le 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.

Art. 26. — Salaires

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

Les travailleurs sont payés au mois.

Toutefois, les 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.

Art. 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;
- 10 % de 17 à 18 ans.

Les jeunes travailleurs titulaires du C.A.P., ou du B.E.C. 1er ou 2ème degré, ne subiront pas l'abattement ci-dessus.

Art. 28. — Prime d'ancienneté

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 ou congés 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.

Art. 29. — Nourriture du personnel

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.

Art. 30. — Indemnité de déplacement

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

— 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;

— 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;

— 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.

Art. 31. — Indemnité de dépaysement

Les travailleurs engagés dans le groupe I pour exécuter un contrat de travail dans le Groupe IV, tels qu'ils sont définis par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, bénéficieront de l'indemnité prévue par l'article 94, 1er alinéa, et par l'article 95 - 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, tel qu'il est défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, et déplacés par l'employeur pour exécuter un contrat de travail à une distance d'au moins 100 km. à vol d'oiseau du lieu de leur engagement, bénéficieront, à condition que le déplacement ait pour effet de leur faire quitter l'Etat 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.

Art. 32. — Prime de salissure

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.

Art. 33. — Congés exceptionnels

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 sœur	1 jour
— Décès du conjoint ou d'un descendant	2 jours
— Décès d'un ascendant des deux conjoints	1 jour
— Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour
— Accouchement de la femme du travailleur ..	1 jour
— Baptême d'un enfant	1 jour

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

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.

Art. 34. — Absences pour maladies et 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 prolongé 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, avvertir 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.

Art. 35. — Indemnité du travailleur malade

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

Les indemnités ci-dessus prévues ne sont pas obligatoires 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 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.

Art. 36. — Organisation médicale et sanitaire hospitalisation du travailleur malade

Les parties signataires de la présente Convention s'engagent 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



Ctrl

travailleurs hospitalisés sur prescription d'un médecin ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

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

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

— 3 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1^{ère}, 2^{ème} et 3^e catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés;

— 3 fois le taux horaire du salaire de base de la 4^{ème} catégorie des employés, par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

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

Art. 37. — Accidents du travail

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, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Art. 38. — Tenue de travail

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 constaté par l'employeur et le délégué du personnel.

Art. 39. — Obligations militaires

Les travailleurs, ayant quitté l'entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire, sont, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

Il est spécifié que, lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux, doit en avertir son ancien employeur, par lettre recommandée.

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

Art. 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 9^{ème} 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 km. autour du lieu de leur dernier emploi, conformément aux dispositions de l'article 37 du Code du Travail.

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

Art. 42. — Congés payés

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

Art. 43. — Logement

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 pro-

pres 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 ladite 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 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.

Art. 44. — *Allocations familiales*

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

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

Art. 45. — *Voyages et transports*

— *Classe de passage*

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

1° *Bateau et train* :
1ère à 5ème catégorie incluse — Bateau : 3ème classe
Train : 2ème classe; 6ème, 7ème et 8ème catégories — Bateau : 2ème classe, Train : 2ème classe; 9ème, 10ème et 11ème catégories — Bateau : 1ère classe, Train : 1ère classe;

2° *Avion* : classe touristique;

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

— *Poids des bagages*

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

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage au lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le

cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre l'employeur assurera au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, le transport gratuit de :

— 200 kilos de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes, dont le mariage est constaté à l'état civil;

— 100 kilos de bagages en sus 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 kg. 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.

Art. 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.

Art. 47. — *Commission d'interprétation et de conciliation*

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, 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 :

— 1 membre titulaire et 1 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 plus brefs délais.

Lorsque la Commission donne son 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.

Art. 48. — *Retraite*

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).

ANNEXE 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, RECEPTION*11ème catégorie : Directeur***Formation :**

Ecole hôtelière diplôme équivalent, BEPC 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.

10ème 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 diplôme équivalent, BEPC ou diplôme équivalent, parlant l'anglais et une seconde langue qui pourrait être remplacé par un dialecte local. Activité professionnelle minima de : 3 ans comme chef de service.

*9ème catégorie : Chef Comptable***Formation :**

Niveau du CEP, possédant le CAP 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 : 2 ans.

*Chef de Réception***Formation :**

BEPC, possédant le CAP 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.

*Gérant d'Hôtel sans Chef de Réception***Formation :**

BEPC, possédant le CAP 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.

*8ème catégorie : Econome***Formation :**

Niveau du CEP, CAP 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.

*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 des 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.

*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 CEP, possédant le diplôme de l'Ecole hôtelière et CAP d'employé d'hôtel, lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique.

*7ème catégorie : Caissier ou Caissière***Formation :**

Instruction niveau CEP. 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.

*Gérant d'Hôtel sans Réceptionnaire***Formation :**

Niveau CEP, diplôme de l'Ecole hôtelière et CAP lorsqu'il sera institué ou expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique. Activité professionnelle minima de : 4 ans. Doit pouvoir tenir la caisse et la main-courante avec des notions de comptabilité hôtelière élémentaires et assurer la facturation.

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.

*6ème catégorie : Commis de Caisse***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.

*Commis d'Economat***Formation :**

Instruction primaire obligatoire. Activité professionnelle minima de : 3 ans. Doit pouvoir tenir parfaitement à jour un fichier et seconder l'économe.

*1er Commis de Réception***Formation :**

Instruction primaire obligatoire. CAP lorsqu'il sera institué. Activité professionnelle minima : 2 ans dans une activité hôtelière. Parlant couramment l'anglais.

*Dactylo***Formation :**

CEP. Connaissance du français. Activité professionnelle minima : 1 an. Doit être capable de taper correctement le courrier et les tableaux de chiffres.

*Main-Courantier***Formation :**

Niveau CEP. Connaissances élémentaires de comptabilité. Tient la main-courante qui est le livre de récapitulation des prestations journalièrement fournies au client. Activité professionnelle minima : 1 an s'il possède le CAP, 2 ans s'il ne le possède pas.

*Teneur de Livres***Formation :**

CEP. Connaissances élémentaires de comptabilité. Activité professionnelle minima de : 2 ans.

II — PERSONNEL DE RESTAURATION — BAR**a) Personnel de Restauration***9ème catégorie : 1er Maître d'Hôtel***Formation :**

CEP. 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 au réchaud. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que la combinaison des ces derniers et des mets cuisinés, etc...

*8ème catégorie : Second Maître d'Hôtel***Formation :**

CEP. Diplôme de l'Ecole hôtelière ou expérience professionnelle équivalente. Parlant couramment l'anglais et une langue latine. Activité professionnelle minima de : 6 ans. Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Doit être capable d'organiser des banquets et des réceptions, même à l'extérieur, et de diriger du personnel. Doit posséder des connaissances techniques telles que : trancher, travailler au réchaud. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que de la combinaison de ces derniers avec des mets cuisinés, etc...

*7ème catégorie : Troisième Maître d'Hôtel***Formation :**

CEP. Diplôme de l'Ecole Hôtelière ou expérience professionnelle 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 s'emploie.

*6ème catégorie : Chef de Rang***Formation :**

CEP. Notions d'anglais. Activité professionnelle minima de : 3 ans comme Commis de Suite.

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.

*5ème catégorie : 1^{er} 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.

4ème 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.

2ème 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 Bar*8ème catégorie : Barman***Formation :**

CEP. Diplôme 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 boissons et assurer la confection de tous cocktails à la demande de la clientèle. Sachant parler couramment et correctement l'anglais. Activité professionnelle minima : 5 ans comme 1^{er} Commis.

*6ème catégorie : Premier Commis de Bar***Formation :**

Instruction primaire. Doit comprendre l'anglais et savoir se faire comprendre en cette langue. Activité professionnelle minima de 3 ans comme 2ème Commis de Bar. Doit pouvoir assurer le service correctement en l'absence du Barman.

*4ème catégorie : Deuxième Commis de Bar***Formation :**

Savoir lire, écrire et compter. Employé pouvant faire des consommations dans un Bar. Sachant parler anglais. Activité professionnelle : 1 an comme 3ème Commis.



—

—

Ctrl

*2ème catégorie : Troisième Commis de Bar***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*3ème catégorie : Garçon de Café Limonadier*

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

2ème catégorie : Garçon de Café Limonadier

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

1ère 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*9ème catégorie : Chef de Cuisine***Formation :**

CEP et CAP. Activité professionnelle minima de 15 ans. Outre ses capacités culinaires proprement dites, doit pouvoir :

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

*8ème catégorie : Sous Chef de Cuisine***Formation :**

CEP et CAP. 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).

*7ème catégorie : Chef de Partie***Formation :**

CEP et CAP 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 Rotisseur, Commis Saucier, Commis entremettier, etc...

*6ème catégorie : Premier Commis***Formation :**

CEP et CAP 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. Capable de composer les menus selon la classe de l'établissement.

5ème catégorie : Deuxième Commis

Instruction primaire, titulaire du CAP lorsqu'il sera institué. Activité professionnelle minima de : 2 ans comme 3e Commis. Pourra postuler à cet emploi de 3ème Commis qui aura satisfait à un essai professionnel.

*4ème catégorie Troisième Commis***Formation :**

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

3ème 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.

*2ème catégorie : Commis débutant.***Formation :**

Travailleur exécutant des travaux simples de cuisine (1) après mise au courant sommaire. Doit savoir lire, écrire et compter.

Garçon de Cuisine

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

1ère catégorie : Garçon de Cuisine débutant

Sans qualification.

V — PERSONNEL DE CAFETERIE ET DE PATISSERIE*7ème catégorie : Pâtissier de Cuisine***Formation :**

CEP et CAP 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 de suicer. Chef de partie en pâtisserie de cuisine.

*6ème catégorie : Premier Commis de pâtisserie***Formation :**

CEP et CAP lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle équivalente. Activité professionnelle minima de : 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.

*5ème catégorie : Deuxième Commis de pâtisserie***Formation :**

Instruction primaire, titulaire du CAP lorsqu'il sera institué. Activité professionnelle minima de 2 ans comme troisième commis. Pourra postuler à cet emploi de troisième commis qui aura satisfait à un essai professionnel. Connaissance de la gamme complète de la pâtisserie de cuisine, tous les entremets de cuisine sauf connaissances des glaces et du travail du sucre.

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...

4ème catégorie : Troisième Commis de pâtisserie**Formation :**

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

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.me catégorie : Aide Cafetier

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

VI — PERSONNEL DES ETAGES**9ème catégorie : Chef-Gouvernante****Formation :**

CEP et diplôme de l'Ecole hôtelière. 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.

8ème catégorie : Gouvernante**Formation :**

CEP et diplôme de l'Ecole hôtelière. 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 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.

7ème catégorie : Aide Gouvernante**Formation :**

CEP et 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.

6ème catégorie : Valet de chambre ou Femme de Chambre
CEP. Activité professionnelle minima de 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. Notions d'anglais ou de toute autre langue étrangère.

4ème catégorie : Commis de Chambre

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

3ème catégorie : Commis de Chambre dans un hôtel sans Gouvernante

Doit pouvoir assurer le service des chambres.

2ème catégorie : Commis de Chambre débutant

Sans qualification. Passera en 3ème catégorie après 2 ans d'activité professionnelle.

1ère catégorie : Garçon de nettoyage

Sans qualification.

VII — PERSONNEL D'ENTRETIEN**9ème catégorie : Chef d'Entretien****Formation :**

Titulaire d'un CAP. 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.

7ème catégorie : Contremaitre d'entretien**Formation :**

CEP. 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.

5ème 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.

VIII — PERSONNEL DIVERS**7ème catégorie : Linger ou Lingère****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 pressings. A sous ses ordres des aides lingers ou lingères. Activité professionnelle minima de 4 ans.

6ème catégorie : Linger ou Lingère**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.

Chouffeur

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.

Standardiste**Formation :**

CEP. 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.

4ème catégorie : Aide-Linger ou Aide-Lingère

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

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.

3ème catégorie : Blanchisseur confirmé

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

Aide-Linger ou Aide-Lingère débutant

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

Téléphoniste

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

Jardinier

Capable de préparer et d'entretenir un jardin.

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.

2ème catégorie : Blanchisseur

Sans qualification particulière.

Chasseur, Liftier

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

Gardien de nuit ou de jour

Travailleur chargé de la surveillance des lieux.

Bagagiste d'hôtel après 6 mois de présence

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

Manœuvre : Après un an de présence.

1ère catégorie : Manœuvre

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

Bagagiste d'hôtel

Manœuvre préposé au transport des bagages de la clientèle.

Fait à Dakar, le 29 septembre 1960.

Suivent les signatures :

— Pour le Syndicat Patronal et Artisanal de l'Ouest Africain (S.Y.P.A.O.A.) :

FONSAGRIVE, MASCAGNI, PIETRI;

— Pour le Syndicat Patronal de l'Industrie Hôtelière en Afrique (S.P.I.H.A.), affilié à l'UNISYNDI :

BARON, PERRAS

— Pour l'Union Générale des Travailleurs de l'Afrique Noire (U.G.T.A.N.) :

BALDE Simon, DIOULDE Couro, BA Abdourahmane;

— Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal:
SOW Alassane, FALL Mapaté;

— Pour la Confédération Nationale des Travailleurs Croyants :
DIAME Blaise. KOFFI Joseph;

— Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales,
Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale délégué :
R. BARRAUX.

AVIS

relatif à l'extention de la Convention collective des Industries polygraphiques de la République du Sénégal

En application de l'article 76 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail, le Ministre du Travail et de la Fonction publique envisage de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les employés de la branche professionnelle intéressée les dispositions de la Convention collective des Industries polygraphiques de la République du Sénégal signée à Dakar le 28 sept. 1960 et déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar le 19 octobre 1960, sous le n° 61.

Conformément aux dispositions de l'arrêté n° 8.125 du 29 décembre 1953, la teneur des dispositions générales et particulières de la Convention dont l'extension est envisagée est publiée dans les colonnes ci-après du présent numéro du *Journal officiel* de la République du Sénégal.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions en question dans le délai d'un mois à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel* de la République du Sénégal. Les communications devront être adressées au Ministre du Travail et de la Fonction publique sous le timbre « Direction du Travail et des Lois sociales » (Building administratif - Dakar).

Convention collective des Industries polygraphiques**CLAUSES GENERALES****Convention collective des « Industries Polygraphiques »**
Clauses générales

Entre les organisations Syndicales ci-après:
d'une part le Syndicat Patronal des Imprimeries Africaines, affilié à l'UNISYNDI,
d'autre part le Syndicat des ouvriers Imprimeurs et employés d'Imprimerie, affilié à l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire - U.G.T.A.N.

— L'Union des Travailleurs du Sénégal;
— Le Syndicat des Ouvriers Imprimeurs, affilié à la Confédération Nationale des Travailleurs croyants.

Il a été convenu ce qui suit:

TITRE I**DISPOSITIONS GENERALES**

Article premier. — *Objet et champ d'application de la Convention*

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 « Industries Polygraphiques ».

Sont notamment compris dans ces activités :

- Imprimerie de labeur et de presse tous procédés.
 - Photogravure - Clicherie.
 - Reliure - Brochure - Dorure.
 - Timbres en caoutchouc.
- et plus généralement, les industries des groupes 551 - 552 - 553 - 554 - 555 de la « Nomenclature des activités économiques », objets du décret n° 59-534 du 9 avril 1959.

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

Pour les Imprimeries mixtes ou notoirement spécialisées (labeur, commerce et journaux) des dispositions particulières peuvent viser le personnel spécialisé des journaux.

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

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- Ingénieurs, assimilés et cadres.

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

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

Art. 2. — *Prise d'effet de la Convention.*

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Art. 3. — *Abrogation des Conventions collectives antérieures*

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants.

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

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

Art. 4. — *Avantage acquis.*

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions collectives.

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

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

Art. 5. — *Durée - Dénonciation de la Convention.*

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

Art. 6. — *Adhésions ultérieures.*

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article 1^{er}, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

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

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

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition, qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes, et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche « Industries Polygraphiques » au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

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

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Art. 7. — *Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion.*

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un Syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
- à ne pas tenir compte dans leur compétence réciproque de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs croyances religieuses ou de leur origine sociale ou raciale.

Les employeurs s'engagent, en outre, à respecter les principes énoncés ci-dessus en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

« Le libre exercice de l'action syndicale comprend tous les actes qui découlent de l'activité syndicale exercée dans le cadre de la législation en vigueur et ne peut donner lieu à sanction ».

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

Les opinions des autres travailleurs, leur adhésion à tel ou tel syndicat, le fait de n'appartenir à aucun syndicat, leur croyances religieuses ou leur origine raciale ou sociale.

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

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

Art. 8. — Absences pour activités syndicales.

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

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

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

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

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

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

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs, paritaires, réglementaires, (Commissions consultatives du travail, Comité technique consultatif d'hygiène et d'esécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Art. 9. — Panneaux d'affichage.

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

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

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

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier

Formation et exécution du contrat

Art. 10. — Embauchage et réembauchage.

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux Services de Main-d'œuvre.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct. Le personnel est tenu informé par voies d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve, pendant 18 mois la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant les 12 mois suivant la période ci-dessus mentionnée, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire de huit jours.

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

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

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

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

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

Article 11. — Période d'essai.

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

Cette durée est précisée dans les annexes.

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

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

Art. 12. — Engagement définitif.

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

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

Art. 13. — Modifications aux clauses du contrat de travail.

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

Pour des mêmes raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, entraînant diminution de rendement ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis, dans la limite maximum d'un mois.

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

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par la suite de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera pendant 18 mois une priorité pour le réoccuper.

Art. 14. — Promotion.

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel de préférence aux travailleurs en service dans son entreprise désireux d'améliorer leur classement hiérarchique et aptes à occuper le poste.

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

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera maintenu dans son poste antérieur.

Art. 15. — Changement d'emploi, mutation provisoire, dans une catégorie inférieure.

En cas de nécessité dans le service ou pour éviter le chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel, même dans un autre

service. Dans ce cas et par dérogation à l'article 33 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excèdera pas six mois.

Art. 16. — Changement d'emploi - Intérim d'un emploi supérieur.

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- 3 semaines pour les ouvriers et employés;
 - 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés,
- sauf dans les cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit 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 un mois pour les ouvriers et employés;
 - après 4 mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés,
- une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Art. 17. — Mutation des femmes en état de grossesse.

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

Art. 18. — Affectation à un autre lieu d'emploi.

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

Art. 19. — Discipline.

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel, sont les suivantes :

- 1° — l'avertissement verbal ou l'avertissement écrit;
- 2° — la mise à pied de 1 à 3 jours;
- 3° — la mise à pied de 4 à 8 jours;
- 4° — le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied de 1 à 3 jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si, à l'expiration du délai de six mois, suivant la date d'intervention de l'une ou de l'autre de ces sanctions n'a pas été prononcée.

Il en est de même, à l'expiration d'un délai d'un an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de 4 à 8 jours.

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

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

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

Art. 20. — Clause de non-concurrence.

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

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

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

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant l'interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. En cas de rupture du contrat cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur, elle ne peut dépasser deux ans et ne peut s'appliquer que dans un rayon de deux cents kilomètres autour du lieu de travail.

Chapitre II

Suspension du contrat de travail

Art. 21. — Absences exceptionnelles.

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

Art. 22. — Absences pour maladies et accidents non professionnels.

I. — Suspension du contrat.

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

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

II. — Formalités à accomplir.

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

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

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

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

Art. 23. — Indemnisation du travailleur malade.

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

Art. 24. — Accident du travail.

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.

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

Chapitre III

Rupture du contrat de travail

Art. 25. — Dispositions générales.

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

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

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

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

Art. 26. — Durée et déroulement du préavis.

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

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

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

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

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

Art. 27. — Indemnité compensatrice du préavis.

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir avisé son employeur 24 heures à l'avance, quitter l'établissement, avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu 24 heures à l'avance du départ de l'intéressé.

Art. 28. — Rupture du contrat du travailleur malade.

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

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un an de service effectif, 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 inférieur au montant de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite d'un mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

2° Cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

— Indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

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

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier conserve, pendant un délai de 18 mois un droit de priorité de réembauchage.

Art. 29. — Licenciements collectifs.

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

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un

an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation des allocations familiales l'employeur consulte à ce sujet, les délégués du personnel.

En cas de contestation quant à l'ordre à suivre dans la liste des licenciements, un concours professionnel pourra être institué devant une commission mixte à cet effet au sein de l'entreprise.

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

Art. 30. — Indemnités de licenciement.

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

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

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

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

Le pourcentage est fixé à :

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

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

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

b) L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite, instituée par 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 %

Art. 31. — Décès du travailleur.

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

Si le travailleur comptait au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant 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 ayants-droit en ligne directe du travailleur qui était effectivement à sa charge.

Si au jour du décès le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de fin de carrière à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

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

Art. 32. — Certificat de travail.

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

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

Chapitre IV

Apprentissage

Art. 33. — Apprentissage.

Pour ce qui concerne la conclusion et l'exécution du contrat d'apprentissage, les parties s'en rapportent à la réglementation en vigueur.

La durée d'apprentissage dans les Industries Polygraphiques est fixée à quatre années entières et consécutives.

Toutefois, la rémunération de l'apprenti est fixée par référence aux salaires de l'ouvrier OS 1, compte tenu de la sentence arbitrale n° 42 du 19 décembre 1957 (déposée au Tribunal du Travail de Dakar sous le n° 151 le 24 décembre 1957) et de la Commission mixte locale portant révision des salaires des apprentis imprimeurs (séances des 27 juin et 17 juillet 1957).

TITRE IV

SALAIRE

Art. 34. — Dispositions générales.

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

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

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

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

Art. 35. — Rémunération du travail au rendement, à la pièce, à la chaîne.

La rémunération du travail au rendement sera établie de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

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

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

Tout lancement de travail aux pièces sera obligatoirement précédé d'une période d'adaptation de huit jours.

Art. 36. — Paiement du salaire.

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

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

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

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Art. 37. — Catégorie professionnelle.

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

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

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés, par une commission mixte composée en nombre égal

d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les Commissions mixtes appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations syndicales adhérentes, reconnues comme représentatives au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du Code du Travail.

Art. 38. — Commission de classement.

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

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

Sur leur demande employeur et travailleur peuvent se faire assister par un représentant de leurs organisations syndicales.

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

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser à son délégué du personnel ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort qui convoque la réunion de la Commission en convoquant les membres, les parties et, si l'employeur et le travailleur en font la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois en cas d'urgence la Commission s'efforcera d'abréger les délais fixés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur un essai professionnel.

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

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

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

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président. La partie qui n'accepte pas la décision de classement peut porter le litige devant le Tribunal du Travail du ressort.

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.

Art. 39. — Rémunération des jeunes travailleurs.

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

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

Les apprentis restent régis par les dispositions de l'art. 33 et celles de leur contrat d'apprentissage.

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

Art. 40. — Salaire des travailleurs physiquement diminués.

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque, médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de rémunération. En cas de litige, celui-ci sera porté devant une Commission paritaire composée et fonctionnant comme prévu, à l'article 38. Cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieure de plus de 10 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Art. 41. — Majoration pour heures supplémentaires.

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 fixées comme il suit :

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

Les heures de nuit sont celles fixées par les arrêtés en vigueur.

Sauf en cas d'urgence le Chef d'établissement ou ses préposés préviendront les travailleurs 24 heures à l'avance lorsqu'il y aura lieu de faire des heures supplémentaires.

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

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

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

Lorsque les conditions d'organisation du travail le permettront, la répartition des heures supplémentaires entre les ouvriers d'une même catégorie sera établie d'une façon aussi équitable que possible.

Art. 42. — Service en poste à fonctionnement continu.

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

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

En compensation du repos hebdomadaire légal, obligatoire, l'ouvrier de quart, ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept quarts de 6 heures de travail consécutif en minimum reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50 % de son salaire normal pour la durée d'un quart de travail.

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

Art. 43. — Prime de panier.

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail en heure de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant est égal à deux fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

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

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

Lorsque le travailleur devra exceptionnellement effectuer un travail en dehors de son horaire normal, et à une heure de repas, il bénéficiera de la prime de panier.

Art. 44. — Prime d'ancienneté.

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

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

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

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

L'ancienneté pour le travailleur ayant accompli leur temps d'apprentissage dans l'établissement prendra effet à compter du premier jour de la quatrième année d'apprentissage.

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

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

- Absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un mois;
- Absences pour congés payés ou, dans la limite de dix jours par an, permission exceptionnelles prévues à l'article 57 de la présente Convention;
- Absences pour maladies dans la limite de six mois;
- Absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée;
- Absences prévues aux alinéas a) et b) de l'art. 47 du Code du Travail;
- Absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

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

Le pourcentage en est fixé à :

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

Art. 45. — Indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du Code du Travail.

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

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 et déplacé du fait d'un employeur pour exécuter un contrat de travail dans les limites de la République du Sénégal aux conditions conjuguées suivantes :

- a) que son déplacement du lieu de résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail;
- b) qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur, il justifie, auprès de ce dernier, de sa qualité de travailleur déplacé;

c) que le lieu de sa résidence soit distant de 500 kms au moins du lieu de son emploi.

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

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

TITRE V

CONDITIONS DU TRAVAIL

Art. 46. — *Durée du travail - Récupération des heures supplémentaires.*

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

Art. 47. — *Interruption collective du travail.*

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

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

Art. 48. — *Jours fériés, chômés et payés.*

Chaque année, cinq jours fériés en plus du 1^{er} mai sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

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

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autre que le 1^{er} mai), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à un mois.
- avoir accompli normalement, à la fois la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

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

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour là, calculée comme il est dit à l'article 41 de la présente Convention.

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

Art. 49. — *Travail des femmes.*

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

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

Art. 50. — *Travail des enfants et des jeunes travailleurs.*

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

Art. 51. — *Durée et organisation du congé.*

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

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par l'arrêté général n° 10.844 du 17-12-56.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 45, 2^e paragraphe de la présente Convention sera calculée à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif.

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

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

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancée ni retardée unilatéralement d'une période supérieure à trois mois.

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

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

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes obligatoires militaires, ni dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 57 ci-après.

Art. 52. — *Allocation de congé.*

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

Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat a été exécuté, et versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Art. 53. — *Indemnité compensatrice de congé.*

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

Art. 54. — Voyages et transports.

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

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

Art. 55. — Application de l'article 130 du Code du Travail.

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

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

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

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

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

Art. 56. — Cautionnement du voyage du travailleur.

Lorsque le travailleur, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94, alinéa 1^{er} du Code du Travail, aura versé au Trésor public, le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur, qui engage ses services, doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant lui-même un cautionnement pour l'intéressé et, éventuellement, pour sa famille.

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

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

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

Art. 57. — Permissions exceptionnelles.

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

Mariage du travailleur	3 jours
Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe	2 jours
Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Décès d'un beau-père ou d'une belle mère	1 jour
Naissance d'un enfant	1 jour
Baptême d'un enfant	1 jour

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

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

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

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 sera pas rémunérée.

Art. 58. — Indemnité de déplacement.

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

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

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

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

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

- deux jours dans le premier cas;
- trois jours dans le second cas.

Le congé de détente ne sera accepté que si sa date normale se situe au moins deux semaines avant la fin du déplacement temporaire.

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

Art. 59. — Logement et ameublement.

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa dispo-

sition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, lorsque le travailleur ne peut se le procurer par ses propres moyens.

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

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

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

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au minimum fixé en la matière par la Commission mixte prévue à l'article 37 de la présente Convention lorsque le logement fourni répond aux normes minima fixées par ladite Commission.

Dans le cas, où par accord écrit, l'employeur accepterait de ne pas fournir les gros meubles, le travailleur pourra utiliser les siens, leur transport sera à la charge de l'employeur. Si le travailleur utilise son mobilier personnel à sa seule initiative il ne peut en imposer le transport à son employeur.

Art. 60. — Evacuation du logement fourni par l'employeur.

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

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

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

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

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

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

TITRE VI

HYGIENE ET SECURITE

Art. 61. — Dispositions générales.

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

Art. 62. — Organisation médicale et sanitaire.

Les entreprises, qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 13 janvier 1955, sont classés en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Art. 63. — Hospitalisation du travailleur malade.

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

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

— trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1^{re}, 2^e et 3^e catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés.

— trois fois le taux horaire du salaire de base de la 4^e catégorie des ouvriers par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

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

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 et auxquels il aurait participé.

TITRE VII

DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 64. — Délégués du personnel.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

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

Peuvent être électeurs les travailleurs répondant aux conditions définies par l'arrêté général n° 6595 I.T.L.S., du 4 septembre 1953.

Dans les établissements qui ne comportent pas un nombre réglementaire de travailleur imposant des élections de délégués du personnel, il pourra être désigné, d'accord parties, un porte-parole du personnel. Celui-ci ne jouira pas des prérogatives et garanties prévues pour les délégués.



Ctrl

Art. 65.

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

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

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

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

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

Art. 66. —

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

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

Art. 67.

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

Le bénéfice de cette mesure est également étendu au délégué élu dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections à condition que le retard apporté à de nouvelles élections soit dû à un cas de force majeure ou résulte d'une initiative de l'employeur.

Art. 68.

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

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

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

TITRE VIII

COMMISSION D'INTERPRÉTATION
ET DE CONCILIATION

Art. 69. — Commission d'Interprétation et de conciliation.

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux

différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs.

Cette Commission n'a pas à connaître des litiges individuelles qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

La composition de la Commission est la suivante:

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

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

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

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

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentatives, 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.

TITRE IX

Art. 70. — Retraite.

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

Ce régime de retraite est celui qui a fait l'objet des accords du 27 mars 1958 créant une institution de Prévoyance et de Retraite 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. - A.O.F. n° spécial 2948 du 29 avril 1958.

Fait à Dakar, le 28 septembre 1960.

Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines,
affiliés à l'UNISYNDI

BOYE Nicolas ANTOINE G. MOUKARZEL Georges CARROZO Roger O'QUIN Henry

Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs
et employés d'Imprimerie, affiliés à l'U.G.T.A.N.

BA Abdou Rahmane HAIDARA Chams Eddine
Cissé Khono DIA Malick

Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal
Sow Alassane FALL Mapate
Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs
NOZEM Paul DIAMÉ Blaise

Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales:

Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale, délégué,
R. BARRAUX

ANNEXE I

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS

Article premier. — *Objet et champ d'application de l'annexe*

La présente annexe a pour objet de compléter en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la Convention Collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dont l'activité principale, exercée sur le Territoire de la République du Sénégal, relève de la branche professionnelle des industries polygraphiques.

Dans les dispositions qui suivent l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective, fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Art. 2 — Période d'essai

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

- a) Pour les ouvriers embauchés sur place :
 - Ouvrier rémunéré à l'heure ou à la journée : une semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise;
 - Ouvrier rémunéré au mois : un mois.

- b) Pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1er alinéa) du Code du Travail :

- Travailleur visé au § 2 de l'article 45 de la Convention générale : six mois;

- Travailleur visé au § 2 de l'article 45 de la Convention générale : deux mois.

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

Art. 3 — Préavis

La durée minimum du préavis définie à l'article 26 de la Convention générale est fixée à :

- Une semaine de travail selon l'horaire de l'entreprise pour le travailleur dont la rémunération est fixée à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine;

- Un mois de quantième à quantième pour les travailleurs dont la rémunération est fixée au mois.

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

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

Art. 4 — Classification professionnelle

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

Art. 5 — Indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

- a) Pour les ouvriers des catégories MO à OS2 incluses :

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

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

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

- b) Pour les ouvriers des catégories supérieures à OS2 :

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

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

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

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

Art. 6 — Indemnisation du travailleur malade

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

- a) Pendant la première année de présence :

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

- b) De la 2ème à la 5ème année de présence :

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

- c) Après cinq ans de présence :

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

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

Art. 7 — Classe de passage

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

- Bateau et Train : ouvriers de MO à OP1 inclus : 3ème classe; ouvrier des catégories supérieures : 2ème classe;

- Avion : classe touristique;

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

Art. 8. — Transport des bagages

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

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

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

— 100 kilos en sus de franchise, pour chacun de ses enfants mineurs, légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

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

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

Art. 9 — Majorations diverses

Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

— Travaux exceptionnellement salissants;

— Travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme;

— Travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur;

— Travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

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

Art. 10 — Application des classifications professionnelles

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

Art. 11 — Dispositions transitoires

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

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

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

ADDITIF A L'ANNEXE I

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS

L'échelle hiérarchique professionnelle des ouvriers visés à l'article premier, paragraphe premier de la Convention générale, comprend les catégories et les échelons définis ci-après :

- *Manœuvre ordinaire* : travailleurs à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications (tels que nettoyage, charroi, manutention, etc...) et qui n'exigent aucune formation, ni adaptation... M.O.
- *Manœuvre de force ou manœuvre spécialisé* :
 - Manœuvre de force exécutant de gros travaux;
 - Manœuvre spécialisé exécutant seul ou en compagnie d'ouvriers des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications.... M.S.
- *Ouvrier spécialisé 1er échelon* : ouvrier venant de terminer son apprentissage mais ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers professionnels O.S. 1
- *Ouvrier spécialisé 2^e échelon* : ouvrier d'habileté et de rendement courant exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées O.S. 2
- *Ouvrier professionnel 1er échelon* : ouvrier exécutant des travaux qualifiés qui exigent des connaissances étendues de son métier.. O.P. 1

Peuvent accéder à cette catégorie :

1° Les apprentis titulaires du C.A.P. qui ont accompli deux années de perfectionnement (dont 1 an en catégorie OS 2) et qui ont suivi avec succès un essai équivalent au brevet professionnel;

2° Les apprentis et les ouvriers non titulaires du CAP qui ont accompli trois années de perfectionnement (dont 2 ans en catégorie OS. 1 ou en catégorie OS. 2).

A ces derniers, il pourra toutefois être demandé un essai de qualification comportant uniquement des épreuves pratiques.

- *Ouvrier professionnel 2^e échelon* : ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés qui exigent la connaissance complète de son métier et une formation pratique approfondie O.P. 2
- *Ouvrier professionnel 3^e échelon* : ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle O.P. 3
- *Ouvrier hautement qualifié* : ouvrier de qualification exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute spécialisation professionnelle et ceux ayant le caractère de travaux d'art E.

En aucun cas, le salaire de base du E ne sera inférieur au salaire de base du C.M. 1.

La correspondance des niveaux hiérarchiques ci-dessus définis avec les anciennes catégories de classification est définie ci-après :

Première catégorie.. MO.	Quatrième catégorie. OS. 2
Deuxième catégorie.. MS.	Cinquième catégorie. OP.1
Troisième catégorie.. OS.	Sixième catégorie... OP.2
Hors catégorie A.... OP.3	Hors catégorie B... E.

La mention avec plus-value doit être interprétée comme comportant pour l'ouvrier intéressé le paiement d'un salaire supérieur au salaire de base fixé pour la catégorie et l'échelon auquel il appartient. A titre exceptionnel et individuel, ces « plus-values » sont donc accordées à certains ouvriers, dans la limite du salaire de base de la catégorie supérieure et ne pouvant, en aucun cas, être inférieures à 10 % du salaire de base de la catégorie.

A. — COMPOSITIONS TYPOGRAPHIQUES

- Compositeur typographe : ayant accompli la totalité de son apprentissage et en période de perfectionnement O.S. 1
- Compositeur typographe : en période de perfectionnement (après un an en catégorie OS 1 pour le titulaire du C.A.P. - après 2 ans en catégorie OS. 1 pour le non titulaire) ayant une habileté et un rendement normal, mais n'étant pas en mesure d'exécuter par lui-même tous travaux courants O.S. 2
- Compositeur typographe qualifié : (tous travaux courants) O.P. 1
- Correcteur en première : O.P. 1
- Imposeur : assurant au marbre les impositions pour l'ensemble des machines mais ne faisant pas lui-même les blancs O.P. 1
- Compositeur ludlowiste : ne répondant pas à la définition du compositeur ludlowiste classé en O.P. 2 O.P. 1
- Compositeur typographe qualifié : effectuant habituellement des travaux tels que :
 - Imprimeries publicitaires de luxe;
 - Formules chimiques développées;
 - Mathématiques supérieures;
 - Montage de pages avec habillage de clichés à encoches;
 - Composition nécessitant l'établissement par lui-même d'une maquette O.P. 2
- Imposeur qualifié : effectuant toutes impositions calculant et contrôlant les blancs, noir et couleur O.P. 2
- Compositeur typographe : composant habituellement en langues exceptionnelles (Allemand, Grec, Hébreu, Arabe, Langues slaves). O.P. 2
- Chef imposeur : qui, tout en participant à la production, dirige une équipe d'imposeurs, effectuant les impositions nécessitées par tous travaux particuliers et par l'emploi de tout matériel moderne d'impression et de pliage (avec plus value) O.P. 2
- Correcteur en bon ou tierceur spécialisé : responsable des blancs et des corrections après bon à tirer ou après tierce O.P. 2
- Correcteur deux langues : O.P. 2
- Metteur en pages : typographe qui, tout en travaillant lui-même, prépare la copie, la distribution à une équipe de typographes pour des travaux dont la marche a été étudiée au préalable O.P. 2

- Ouvrière claviste mono qualifiée : apte à tous travaux typographiques, produisant en moyenne 6.500 lettres l'heure avec moins de cinq corrections au mille O.P. 2 - 5 %
- Fondeur monotype : conduisant une ou deux fondeuses ou une fondeuse supra O.P. 2
- Opérateur linotypiste : capable de faire les changements de justification et de magasin, surveiller l'alimentation et la température du plomb, d'effectuer les petits dépanages courants et l'entretien de la machine, tout en assurant une production normale suivant les difficultés de travail (avec plus value) O.P. 2
- Mécanicien linotypiste : capable d'assurer l'entretien d'une batterie de lins, d'effectuer tous réglages et toutes réparations mécaniques (avec plus value) O.P. 2
- Compositeur ludlowiste qualifié : ayant fait son apprentissage normal de typo, capable d'exécuter outre les lignes courantes, la composition de tous modèles sans indication de corps ou de justification O.P. 2
- Typo-conducteur de machine à platine : dans une petite imprimerie, ouvrier qualifié qui exécute les travaux de composition et les tirages sur machine et éventuellement le rognage des imprimés O.P. 2
- Metteur en pages chef d'équipe : metteur en pages qui prépare la marche du travail et la copie des travaux nouveaux avant leur remise aux équipes O.P. 3
- Correcteur : trois langues ou langues exceptionnelles O.P. 3

B. — IMPRESSIONS TYPOGRAPHIQUES

- Jeune ouvrier imprimeur typographe : ayant accompli la totalité de son apprentissage et en période de perfectionnement O.S. 1
- Passeur de feuilles sur presse à platine : ne participant pas à la mise en train O.S. 1
- Ouvrier passeur de feuilles sur machines à cylindre : ne participant pas à la mise en train (salaire complet avec plus value) O.S. 1
- Assistant sur machine Chambon ou similaire : surveillant la machine sans en assurer le réglage O.S. 1
- Jeune ouvrier imprimeur typographe : ayant une habileté et un rendement normal, mais n'étant pas en mesure d'exécuter lui-même tous travaux courants :
 - a) Titulaire du C.A.P. après un an de perfectionnement en catégorie O.S. 1;
 - b) Non titulaire du C.A.P. après deux ans de perfectionnement en catégorie O.S. 1 O.S. 2
- Minerviste : conduisant une machine à encrage plat et margeant à la main O.S. 2
- Conducteur : petite machine automatique jusqu'à in-4° Jésus inclus (avec plus value). O.S. 2
- Margeur : remplissant les fonctions ci-dessus sur machine quadruple raisin et au-dessus (salaire complet avec plus value) O.S. 2

— *Conducteur typographe* : ouvrier qui conduit une machine, responsable de la mise en train du travail, de l'équipe, de la qualité du tirage de l'utilisation des matières et de l'entretien de la machine :

a) Sur presse en blanc à arrêt de cylindre ou deux tours, jusqu'au double raisin inclus :

- sur retiration ancien modèle;
- sur presse à platine à encrage cylindrique au-dessus de l'in-4° Jésus;
- sur Miehle verticale ou machine similaire. O.P. 2

b) Sur Miehle horizontale et sur presse moderne en blanc à retiration ou à deux couleurs Miehle, L & M, Lambert, Somua au quadruple raisin exclus O.P. 2

— *Conducteur papetier* : ouvrier travaillant sur petite machine à imprimer et assurant lui-même, après impression, les opérations de rognage et brochage O.P. 2

— *Ouvrier des rotatives typographiques* : machine à deux encriers en fonctionnement (est considérée comme encrier en fonctionnement un encrier imprimant en tournant avec un cylindre faisant du découpage, traçage et perforage sans impression, les autres encriers couplés à des cylindres qui tournent à vide ne sont pas comptés) :

a) Au-dessus du quadruple raisin :

- Conducteur O.P. 2
- Premier (avec plus value) O.S. 2
- Second O.S. 2

b) Quadruple raisin et au-dessus :

- Conducteur O.P. 3
- Premier (avec plus value) O.P. 1
- Second O.P. 1
- Troisième O.S. 2

C. — BROCHAGE

— *Brocheur spécialisé* : ouvrier qui n'a pas fait un apprentissage complet du métier et ne peut exécuter qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier O.S. 2

— *Brocheur qualifié* : a fait un apprentissage méthodique et complet, connaît l'ensemble des opérations manuelles peut conduire l'une des trois machines de base dont il connaît le réglage et l'entretien (machine à plier, à margeur automatique, machine à coudre ou machine à piquer). Il a une pratique suffisante du métier pour assurer dans toutes les opérations, le rendement consacré par les usages O.P. 1

— *Brocheur qualifié* : conduisant effectivement une machine à plier à margeur automatique ou une machine à coudre dont il connaît le réglage et l'entretien (avec plus value) O.P. 1

— *Brocheur qualifié* : conduisant habituellement un massicot trilatéral dont il connaît le réglage (avec plus value) O.P. 1

— *Rogneur qualifié* : exécutant habituellement les travaux piqués à l'aiguille ou façonnant habituellement les formats supérieurs à 112. O.P. 2

— *Rogneur d'étiquettes* : O.P. 2

D. — RELIURE INDUSTRIELLE

— *Ouvrier spécialisé* : ouvrier qui n'a pas fait un apprentissage complet et ne peut exécuter qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier O.S. 2

— *Relieur qualifié* : ouvrier qui a fait un apprentissage méthodique et complet et a une pratique suffisante pour effectuer avec un rendement consacré par les usages, tous les travaux manuels courants, et susceptibles de conduire les machines normalement employées dans la profession O.P. 1

— *Ouvrier relieur qualifié* : conduisant et sachant effectuer le réglage et l'entretien des machines suivantes : machine à plier automatique, machine à coudre, machine à couverture O.P. 1

— *Ouvrier relieur qualifié* : conduisant et sachant effectuer le réglage et l'entretien des machines ci-dessus et du Massicot trilatéral (avec plus value) O.P. 1

— *Relieur qualifié* : effectuant les travaux de façonnage des couvertures pleine peau, souple ou demi-souple (avec plus value) O.P. 1

— *Relieur qualifié* : effectuant les travaux de couverture peau (amature-demi peau à coins ou à bandes, pleine peau rigide) O.P. 2

E. — RELIURE A LA MAIN

— *Relieur qualifié* : ayant fait un apprentissage méthodique et complet et ayant une pratique suffisante pour exécuter tous les travaux courants (corps d'ouvrages, couverture, finis-sure, plaçure, petit lavage, couture à la grecque et sur nerf, tranchéflure à la main, réparations) O.P. 1

— *Ouvrier relieur qualifié* : qui assure d'une manière courante l'exécution parfaite de tous les travaux en pleine peau, doublée ou non, ainsi que tous les travaux délicats ou artistiques (restauration de livres anciens, manuscrits, etc...) O.P. 2

— *Ouvrier* : susceptible d'assurer l'exécution de travaux hautement artistiques E.

F. — DORURE

— *Ouvrier doreur* : à la main spécialisé O.S. 2

— *Doreur au balancier* : spécialisé O.S. 2

— *Doreur sur tranche* : spécialisé O.S. 2

— *Doreur qualifié à la main* : qualifié tous travaux courants O.P. 1

— *Doreur au balancier* : qualifié tous travaux courants O.P. 1

— *Doreur sur tranche* : qualifié tous travaux courants O.P. 1

— *Doreur qualifié au balancier* : exécutant tous les travaux à tirages multiples de caractère artistique O.P. 2

— *Doreur qualifié* : à la main exécutant tous travaux soignés ou demi-soignés O.P. 2

— *Doreur qualifié* : de qualité exceptionnelle créant et exécutant ses modèles E.

G. — PAPETERIE

- *Ouvrier spécialisé* : ne connaissant pas le réglage et l'entretien de la machine qu'il conduit O.S. 2
- *Ouvrier qualifié* : ouvrier apte à tous les travaux de reliure de registres à dispositif fixe, articulé ou mobile O.P. 1
- *Papetier rogneur* : de registres ou d'imprimés de commerce O.P. 1
- Dans les imprimeries où il n'y a pas d'atelier spécialisé, les ouvriers susceptibles d'exécuter avec un rendement consacré par les usages tous les travaux de façonnage O.P. 1
- *Découpeur d'imprimés* : à l'emporte-pièces avec repérage O.P. 1
- *Rogneur d'étiquettes* : et de travaux piqués à l'aiguille O.P. 2
- *Ouvrier apte* : aux travaux exceptionnels ... O.P. 2

H. — REGLURE A FAÇON

- *Ouvrier spécialisé* : ouvrier débutant aux machines, ayant déjà quelques connaissances dans la manipulation du papier lui permettant d'alimenter sa machine O.S. 1
- *Ouvrier spécialisé* : ouvrier employé en général aux grands tirages des classiques, travers et quadrillés ordinaires sur machines toujours montées O.S. 2
- *Ouvrier spécialisé* : ouvrier sachant s'organiser seul dans la conduite de son travail et pouvant exécuter couramment soit à la plume soit aux disques tous travaux classiques, de quadrillés ordinaires, travers de registres, assurant lui-même le montage et la surveillance de sa machine O.P. 1
- *Ouvrier qualifié* : sachant s'organiser seul dans l'exécution de son travail et pouvant exécuter couramment soit à la plume soit aux disques des travaux de montants : grands livres journaux, mémoires, minutes, quadrillés spéciaux 2 ou 3^m/_m, quadrillage de bristol, à l'encre, à l'eau ou indélébile O.P. 2
- *Ouvrier qualifié* : sachant s'organiser seul dans l'exécution de son travail et pouvant exécuter couramment soit à la plume, soit aux disques, tous travaux compliqués en arrétage ou en continu, à l'encre, à l'eau ou indélébile O.P. 3

I. — LITHOGRAPHIE OFFSET

- *Graveur* : O.S. 2
- *Bronzeuse* : O.S. 2-5%
- a) à la main et la palette O.S. 2-10%
- b) à la machine O.P. 1
- *Conducteur de machine* : à bronzer capable d'effectuer les réglages, l'entretien et le nettoyage O.P. 1
- *Conducteur de machine plate* : noir et couleurs commerciales jusqu'au 80 x 120 O.P. 1
- *Margeur* : de plus de 18 ans sur machines petite couleur O.S. 1
- *Plates tous formats* O.P. 1
- *Reporteur* : pierre ou zinc jusqu'au 65 x 100. O.P. 2
- *Reporteur* : pierre et zinc tous formats O.P. 1
- *Reporteur* : pierre ou zinc jusqu'au 65 x 100. O.P. 1
- *Conducteur de machines plates* : travaux soignés (commerce luxe, étiquettes couleurs) jusqu'au 65 x 100 O.P. 2
- *Reporteur* : photo-litho albumine O.P. 2
- *Ecrivain* : (registre et réglure) O.P. 2

- *Conducteur de machines plates* : chrome-amalgames (parfumerie sainteté) au-dessus de 65 x 100, tous travaux 100 x 140, 120 x 160, 140 x 200 O.P. 3
- *Reporteur* : photo tous procédés (pierre, zinc et creux) O.P. 3
- *Surveillant et margeur sur Offset* : capable de marger à la main ou de surveiller un margeur automatique O.S. 2
- *Surveillant et margeur sur roto-directes* : capable de marger à la main ou de surveiller un margeur automatique O.S. 2
- *Conducteur de machine Offset une couleur* : travaux ordinaires jusqu'au 90 x 130 O.P. 2
- *Essayeuse réducteur* O.P. 2
- *Conducteur de machine Offset une couleur* : travaux soignés jusqu'au 90 x 130 O.P. 3
- *Conducteur de machine Offset deux couleurs* : tous formats jusqu'au 90 x 130 O.P. 3
- *Graveur plumiste* : (lettre et vignettes) O.P. 3
- *Conducteur roto-directes* O.P. 3
- *Deux couleurs* : à partir de 110 x 140 E.
- *Conducteur Offset plus de deux couleurs* E.
- *Chromistes et maquettistes* E.
- *Dessinateur affichiste* E.

J. — OFFSET A BOBINES

- *Machine 4 couleurs recto et une couleur verso* :
 - Conducteur E.
 - Premier O.P. 2
 - Second O.P. 1
 - Receveur O.S. 1
- *Machine une couleur recto et une couleur verso quadruple raisin et au-dessus* :
 - Conducteur E.
 - Premier O.P. 2
 - Second O.P. 1
- *Machine une couleur recto, une couleur verso format inférieur au quadruple raisin* :
 - Conducteur O.P. 3
 - Premier O.P. 2
 - Second O.P. 1

K. — COLORIS

- *Découpeur ou coloriste ayant terminé son apprentissage* O.P. 1-10%
- *Découpeur ou coloriste qualifié* O.P. 1
- *Découpeur qualifié travaux exceptionnels* O.P. 2

L. — CARTES POSTALES

- *Petite ouvrière* O.S. 1
- *Ouvrier spécialisé* O.S. 2
- *Ouvrier qualifié pochoir double* O.P. 1

M. — HELIOGRAVURE

- 1° *Machines à feuilles*
 - *Surveillant de marge et margeur à la main* : capable de surveiller un margeur automatique ou d'assurer une marge correcte à la main (avec plus value) O.S. 2
 - *Conducteur* : jusqu'au format Jésus-inclus. O.P. 2
 - *Conducteur* : au-dessus du format Jésus O.P. 3
 - *Conducteur hautement qualifié couleur* : doit être capable sous sa propre responsabilité de mettre au point et en route successivement les trois ou quatre couleurs superposées d'un même travail. Il a habituellement la responsabilité de la régularité de la couleur d'un ensemble de machines en cas de superposition de couleurs E.

— 2° Rotatives

- *Bobineur* : à l'embauche O.S. 1
- après trois mois O.S. 2
- *Receveur* : à l'embauche O.S. 1
- après trois mois O.S. 2
- *Aide conducteur* : chargé plus spécialement du registre (avec plus value) O.S. 2
- *Conducteur en second* : conducteur qui, sans avoir la responsabilité d'une machine et d'une équipe car il travaille sous les ordres d'un autre conducteur, est capable d'exécuter toutes les fonctions sous la responsabilité de celui-ci, sur les machines de cinq éléments et plus O.P. 1
- *Conducteur de rotatives* : largeur jusqu'à 0m 65 y compris Chambon, MMM. O.P. 2
- *Conducteur de rotatives* : largeur supérieure à 0m 65 O.P. 3
- *Conducteur* : ayant couramment la responsabilité de tirages avec superposition de couleurs (chromie) :
 - Machine de largeur inférieure à 0m 65 .. O.P. 3
 - Machine de largeur supérieure à 0m 65 .. E.

— 3° Laboratoires

- *Aide-copiste bitumeur* O.S. 2
 - *Gratteur silhouetteur* O.S. 2
 - *Copiste* O.P. 1
 - *Monteur de noir* : (avec plus value) O.P. 1
 - *Galvanoplaste chromeur* : (avec plus value). O.P. 1
 - *Polisseur rectifieur* : (avec plus value) O.P. 1
 - *Galvanoplaste* O.P. 1
 - *Photographe noir* : peut être employé pour préparer sa qualification de photo couleur à des travaux de sélection trichromes sous la surveillance d'un photographe couleur ou du chef d'atelier. Lorsqu'il a acquis une pratique suffisante sans toutefois pouvoir prétendre à la maîtrise exigée du photographe couleur qualifié, il reçoit un salaire intermédiaire entre ceux du photographe de noir et du photographe couleur (avec plus value) .. O.P. 2
 - *Retoucheur noir* : doit exécuter des clichés de couleurs juxtaposées de teintes plates superposées. Il peut être employé pour préparer sa qualification de chromiste à l'exécution de clichés de couleurs superposées sous la surveillance et les conseils d'un chromiste qualifié ou d'un contremaître; il reçoit dans ce cas, et lorsqu'il a acquis une pratique suffisante, sans posséder toutefois la maîtrise exigée du retoucheur couleur qualifié, un salaire intermédiaire entre celui du retoucheur de noir et celui du retoucheur couleur (avec plus value) O.P. 2
 - *Graveur en second* : ouvrier qualifié qui connaît l'ensemble du métier, capable d'exécuter des gravures de textes ou de traits, peut être employé pour préparer sa qualification de graveur complet à des gravures de demi-teintes sous la surveillance d'un graveur complet ou d'un chef d'atelier (avec plus value) O.P. 2
- Lorsqu'il a acquis une habileté suffisante, sans posséder toutefois la maîtrise exigée du graveur complet, il reçoit un salaire intermédiaire entre celui du graveur en second et celui du graveur complet.

- *Assistant graveur* : connaît l'ensemble du métier (préparation du papier charbon, copie application sauf piquage, développement, couverture) O.P. 2

- *Monteur-couleur* : (avec plus value) O.P. 2
- *Photographe couleur* : spécialisé dans les sélections trichromes capable de produire couramment sans conseil et avec un rendement normal des sélections équilibrées nécessitant un minimum de retouches, possède des notions pratiques de retouche, de copie et de gravure, connaît la théorie et la pratique de la sensitométrie E.
- *Retoucheur couleur qualifié* : doit terminer seul dans des temps normaux, l'ensemble équilibré des clichés de deux, trois, quatre couleurs superposées, soit par l'interprétation, soit par sélection. Il possède des notions théoriques et pratiques de sélection photographique, de gravure et particulièrement de retouche chimique ou mécanique sur cylindre E.
- *Graveur compé* : connaît complètement le métier depuis la préparation du papier charbon, la copie, l'application, le développement, la couverture, la gravure, la retouche à l'encre et en principe au burin. Il possède des notions théoriques et pratiques des métiers voisins. Il doit exécuter sans conseil la gravure des cylindres pour couleurs superposées, avec un faible pourcentage de cylindres manqués (moins de 5 %) y compris les encrages et les remorsures nécessaires E.
- *Retoucheur au burin* E.

N. — PHOTOGRAVURE

- *Photogravure de trait* : copistes albumine trait. Imprimeur de trait (noir, couleur et décalques) tireur de films, cadreur (avec plus value) O.P. 2
- *Monteur - toupilleur* : (avec plus value) O.P. 2
- *Photographe de simili* : copiste simili et couleur-chromiste décalque et Ben Day, graveur similiste, graveur de trait, retoucheur outil et plume, imprimeur simili et ton avec plus value) O.P. 3
- *Photographe de couleur* : chromiste simili et grain de résine, imprimeur couleur, reporteur lithographe à main ou machine (avec plus value) O.P. 3

O. — CLICHERIE GALVANOPLASTIE

- *Plombagineur, baigneur, doubleur* O.S. 2
- *Monteur-toupilleur* : (classé par assimilation acquise) O.P. 1
- *Imposeur* O.P. 1
- *Mouleur-imposeur, mouleur-releveur, réviseur-finisseur, corrigeur, stéréotypéur* : (avec plus value) O.P. 1
- *Réviseur-finisseur* : assure effectivement tous les services de l'établi galvano et les services de la stéréotypie (avec plus value) O.P. 2
- *Clicheur galvanoplaste* : complet O.P. 3

Les ouvriers travaillant de façon journalière et la plus grande partie du temps à la fabrication de clichés cylindriques pour grosses rotatives ont droit à une prime de 3% du salaire de base horaire, de la catégorie de l'emploi.

Fait à Dakar, le 28 septembre 1960.

Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines,
affiliés à l'UNISYNDI

BOYE Nicolas MOUKARZEL Georges CARROZO Roger
ANTOINE G. O'QUIN Henry

Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs
et employés d'Imprimerie, affiliés à l'U.G.T.A.N.

BA Abdou Rahmane
Cissé Khono

HAIDABA Chams Eddine
DIA Malick

Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal

Sow Alassane

FALL Mapate

Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs

Nozem Paul

DIAMÉ Blaise

Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales:

Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale, délégué,
R. BARRAUX

ANNEXE II

Dispositions particulières aux employés

Objet de l'annexe

Article premier. — La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale exercée au Sénégal relève de la branche professionnelle des Industries Polygraphiques.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales; visée ci-dessus.

Période d'essai

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

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

1 Travailleurs visés au paragraphe 1^{er} de l'article 45 de la Convention générale: 6 mois.

2 Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 45 de la Convention générale: 2 mois.

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

Préavis

Art. 3. — La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la Convention générale, est fixée à un mois de quantième à quantième.

L'employé bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Classification professionnelle

Art. 4. — Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Indemnité de déplacement.

Art. 5. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit:

a) Pour l'employé de la 1^{re} à la 4^e catégorie inclusé:

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

b) Pour l'employé des cinquième, sixième et septième catégories:

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

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

Indemnisation du travailleur malade

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

- Avant 12 mois de service: 1 mois de salaire en application de l'article 48 du Code du Travail;
- Après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans: 1 mois de salaire entier et deux mois de demi-salaire;
- Après 5 ans de service et jusqu'à 10 ans: 2 mois de salaire entier et trois de demi-salaire;
- Après 10 ans de service: deux mois de salaire entier et quatre mois de demi-salaire.

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

Classe de passage

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

Bateau et train: employé de la 1 ^{re} à la 5 ^e cat. incluse:	3 ^e cl.
Bateau et train: employé des 6 ^e et 7 ^e catégories	2 ^e cl.
Avion: classe touriste.	

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

Transport des bagages

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

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de muta-

tion d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'employé, voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

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

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

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

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

Dispositions transitoires pour le classement des employés.

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

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

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

ADDITIF A L'ANNEXE II

Classification professionnelle des employés

Première catégorie

Manœuvre ordinaire de bureau ou de magasin:

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

Deuxième catégorie

Manœuvre spécialisés de bureau ou de magasin:

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

- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyage spéciaux, entretien des meubles et du matériel;
- Gardien permanent, veilleur de nuit;
- Garçons de courses.

Troisième catégorie

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

- Garçons de bureau: employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre le bureau, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux;
- Polycopieur;
- Téléphoniste (Central à quatre lignes au maximum);

- Employé de réception dans un magasin tenant les fiches d'entrée et de sortie;
- Commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission;
- Pointeur - Peseur de journaux.

Quatrième catégorie

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

- Pointeur 1^{er} échelon: employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc..., vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence et autres travaux analogues;
- Dactylographe 1^{er} degré: Capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré;
- Sténo-dactylo débutant, ayant moins de 6 mois de pratique;
- Téléphoniste-standardiste (Central à plus de quatre lignes);
- Magasinier-auxiliaire, ayant une expérience du métier, chargé, notamment, du classement des stocks et du contrôle des références;
- Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

Cinquième catégorie

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

- Employé auxiliaire de comptabilité, assurant dans une comptabilité: la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement des bulletins et de la feuille de paye;
- Employé au prix de revient: employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matière;
- Caissier auxiliaire;
- Magasinier: employé chargé de tenir un magasin, assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage ou accessoires; veille à la conservation des marchandises qui lui sont confiées; doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et de sortie;
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté général n° 5.347 du 7 juillet 1955 ou titulaire du « caducée »;
- Dactylographe 2^e degré: trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites.
- Sténo-dactylographe ayant plus de six mois de pratique;
- Aide-opérateur, agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur, sans avoir à établir les tableaux de connexion.

Sixième catégorie

- Employé qualifié de bureau ou de magasin:
- Mécanographe: travaille sur machine Elliot-Fischer, Durrroughs ou similaire à clavier complet, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques et a de bonnes notions de comptabilité commerciale;
- Aide comptable;
- Tenue de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stocks en quantités et en valeurs) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima;

- Sténotypiste, capable de prendre cent vingt mots minute et de traduire parfaitement ses notes à trente mots minute, avec orthographe et présentation parfaites;
- Opérateur 1^{er} échelon: agent pouvant conduire et capable d'effectuer les tableaux de connexion standard sur une machine à cartes perforées déterminée;
- Sténo-dactylo 2^e degré, diplômé, et capable de prendre 100 mots-minute en sténo et de faire quarante mots-minute à la machine;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans le Corps des infirmiers;
- Pointeau 2^e échelon: outre les tâches de pointeau 1^{er} échelon, calculé les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

Septième catégorie

- Employé très qualifié de bureau ou de magasin;
- Infirmier titulaire du diplôme d'Etat;
- Secrétaire sténo-dactylographe ayant une grande compétence;
- Comptable capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes de stocks dont il peut déterminer le revient ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant aux prix de revient;
- Opérateur 2^e échelon: agent ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, capable d'effectuer des travaux de connexion complets (machine électriques) ou de réglages compliqués (machines mécaniques), de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

Fait à Dakar, le 28 septembre 1960.

Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines,
affiliés à l'UNISYNDI

BOYE Nicolas MOUKARZEL Georges CARROZO Roger
ANTOINE G. O'QUIN Henry

Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs
et employés d'imprimerie, affiliés à l'U.G.T.A.N.

BA Abdou Rahmane HAIDARA Chams Eddine
Cissé Khono DIA Malick

Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal
Sow Alassane FALL Mapate

Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs
Nozem Paul DIAMÉ Blaise

Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales:
Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale, délégué,

R. BARRAUX

ANNEXE III

Agents de Maîtrise - Techniciens et assimilés

Article premier. — *Objet de l'annexe:*
La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de Maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale, exercée sur le territoire de la République du Sénégal, relève de la branche professionnelle « Industries Polygraphiques ».

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective, fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Art. 2. — *Rapport des agents de Maîtrise, techniciens et assimilés avec les employeurs:*

Les rapports réciproques outre les contrats de travail, entre employeurs d'une part, et agents de Maîtrise, techniciens et assimilés d'autre part, sont réglés par un engagement moral comportant:

a) *de la part de l'employeur:* la confiance due à une collaboration et à l'utilisation la meilleure des aptitudes reconnues, des agents de Maîtrise, techniciens et assimilés, compte tenu des possibilités de l'entreprise.

L'employeur s'emploiera à sauvegarder le respect auquel les agents de Maîtrise ont droit de la part de leurs subordonnés et du personnel en général notamment en couvrant de son autorité les actes de commandement exercés par eux dans la limite de leurs attributions et en s'opposant à tout empiétement de personnes non qualifiées sur les fonctions dévolues aux agents de Maîtrise de l'entreprise.

b) *De la part des agents de Maîtrise, techniciens et assimilés:* l'apport sans réserve de leur expérience et de leurs qualités professionnelles et morales.

En les investissant d'une autorité qui implique la confiance, les employeurs sont en droit de compter en retour, sur l'entier dévouement et la conscience professionnelle des agents de Maîtrise, techniciens et assimilés.

Ceux-ci doivent:

- 1° être capables de prendre des initiatives et d'assurer des responsabilités;
- 2° avoir acquis, par une longue expérience ou par des études professionnelles, une formation technique qui leur permet d'assurer la bonne marche de leur service;
- 3° s'entretenir et se perfectionner dans la technique de leur profession par tous les moyens en leur pouvoir.

Dans leurs relations avec le personnel, les agents de Maîtrise, techniciens et assimilés, doivent s'employer à faire respecter avec l'autorité patronale et hiérarchique nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, celle qui s'attache aux fonctions dont eux-mêmes sont investis. Ils doivent donc faire preuve de qualités morales indispensables pour s'imposer au personnel dont la direction leur est confiée.

Art. 3. — *Champ d'application:*

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

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

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

Art. 4. — *Période d'essai:*

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée:

- a) pour les travailleurs embauchés sur place 3 mois
- b) pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'art. 94 (alinéa 1^{er}) du Code du Travail .. 6 mois

La période d'essai, définie au paragraphe b) ci-dessus, est renouvelable une seule fois.

Art. 5. — *Clause de non-concurrence:*

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

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

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

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

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

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

Art. 6. — *Préavis:*

La durée du préavis réciproque est d'un mois, sauf disposition particulière au contrat prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1^{er}) du Code du Travail, qui sera licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Art. 7. — *Classification professionnelle:*

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

Art. 8. — *Indemnité de déplacement:*

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'Agent de Maîtrise, techniciens et assimilés déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit:

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

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

Art. 9. — *Classe de passage:*

Les classes de passage de l'agent de Maîtrise et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes:

- Bateau et train: 2^e classe - pour la catégorie supérieure d'agent de Maîtrise, technicien et assimilé: 1^{re} classe.
- Avion: classe touriste.
- Autres moyens de transport normaux: usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Art. 10. — *Transport de bagages.*

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

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

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

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

Au cas où il ne fournirait pas de mobilier, l'employeur assurera en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'agent de Maîtrise, technicien ou assimilé et à sa famille, sauf si le travailleur a transporté ses meubles de sa propre initiative.

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

Art. 11. — *Indemnisation de l'agent de Maîtrise, techniciens et assimilé en cas de maladie:*

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

- a) pendant la 1^{re} année de présence:
 - plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis;
 - demi-salaire pendant trois mois.
- b) de la 2^e à la 5^e année de présence:
 - plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis;
 - demi-salaire pendant quatre mois.
- c) après cinq ans de présence:
 - plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis;
 - demi-salaire pendant quatre mois;
 - quart de mois de salaire par deux années de présence au-delà de la 5^e année.

Sous réserve des dispositions de l'article 48 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra pré-

tendre l'intéressé pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée des absences pour maladie au cours de ladite année.

Art. 12. — Délégué du personnel:

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

Si dans une entreprise, plus de 10 agents de Maîtrise, techniciens et assimilés sont répartis dans divers établissements du territoire national ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

Art. 13. — Application des classifications:

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsqu'il y aura eu des accords sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

Art. 14. — Dispositions transitoires:

L'agent de Maîtrise, technicien ou assimilé, classé dans la hiérarchie de la Convention collective du 26 déc. 1945, sera reclassé par chaque établissement dans celles des caté-

gories définies à la présente annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il percevait effectivement, compte tenu de la hiérarchie des salaires qui sera établie en application de l'article 13 ci-dessus.

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

ADDITIF A L'ANNEXE III

Classification des agents de Maîtrise, techniciens et assimilés

I. — Agents de Maîtrise.

Contremaîtres:

Agents de Maîtrise qui assurent la responsabilité du travail exécuté dans un service technique de leur spécialité, et qui ont sous leur ordres, un certain nombre d'ouvriers avec lesquels ils sont en rapport direct.

Ils participent à la production, veillent à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline.

Ils sont classés en quatre échelons selon l'effectif des ouvriers placés sous leurs ordres:

	C. M. 1	C. M. 2	C. M. 3	C. M. 4
Section Imprimerie	de 1 à 6 ouvriers	de 7 à 11 ouvriers	de 12 à 25 ouvriers	+ de 25 ouvriers
Section Offset et Litho	de 1 à 4 ouvriers	de 5 à 9 ouvriers	de 10 à 20 ouvriers	+ de 20 ouvriers
Section Hélio	de 1 à 4 ouvriers	de 5 à 8 ouvriers	de 9 à 20 ouvriers	+ de 20 ouvriers
Section Photogravure	de 1 à 10 ouvriers	+ de 10 ouvriers	—	—
Section Reliure	de 1 à 18 ouvriers	de 19 à 30 ouvriers	de 31 à 50 ouvriers	+ de 50 ouvriers

Chefs d'ateliers:

Agents de Maîtrise qui travaillent sous les ordres d'un chef de fabrication ou de l'employeur ou de son représentant, ont en principe des contremaîtres sous leurs ordres, coordonnent et surveillent leur action. prennent des initiatives

concernant la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rendement et la sécurité des travailleurs, font respecter la discipline de l'atelier dont ils ont la responsabilité.

Ils sont classés en deux échelons selon l'effectif des ouvriers placés sous leurs ordres.

	C. A. 1	C. A. 2
Section Imprimerie	jusqu'à 50 ouvriers	plus de 50 ouvriers
Section Offset et Litho	jusqu'à 40 ouvriers	plus de 40 ouvriers
Section Hélio	jusqu'à 40 ouvriers	plus de 40 ouvriers
Section Photogravure	jusqu'à 40 ouvriers	plus de 40 ouvriers
Section Reliure	jusqu'à 100 ouvriers	plus de 100 ouvriers

II. — *Techniciens et assimilés*Assimilés à « *Contremaître 1^{er} échelon* ».*Comptable 1^{er} échelon:*

Agent capable d'établir les prix de revient, en collationnant la main-d'œuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux, centralise les paies.

Assimilés à « *Contremaître 2^e échelon* ».*Caissier:*

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

Comptable 2^e échelon:

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

Chef magasinier:

Agent de Maîtrise, responsable d'une façon permanente de la réception et de la reconnaissance des papiers, de la bonne tenue du magasin, des inventaires, des avertissements en vue du réapprovisionnement, de la préparation des commandes pour la livraison. Il doit posséder des connaissances papetières et notamment, pouvoir reconnaître la qualité et la nature des marchandises en magasin, il a sous ses ordres un ou plusieurs magasiniers ou manœuvres.

Assimilés à « *Contremaître 3^e échelon* »:Assimilés à « *Contremaître 4^e échelon* »:

Sous les ordres d'un chef de comptabilité, assure seul ou fait assurer avec des employés de 5^e ou 6^e catégories la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises.

Fait à Dakar, le 28 septembre 1960.

Pour le Syndicat patronal des Imprimeries africaines,
affiliés à l'UNISYNDI

BOYE Nicolas MOUKARZEL Georges CARROZO Roger
ANTOINE G. O'QUIN Henry

Pour le Syndicat des ouvriers imprimeurs
et employés d'Imprimerie, affiliés à l'U.G.T.A.N.

BA Abdou Rahmane HAIDARA Chams Eddine
Cissé Khono DIA Malick

Pour l'Union des Travailleurs du Sénégal

Sow Alassane FALL Mapate
Pour le Syndicat des ouvriers Imprimeurs
NOZEM Paul DIAMÉ Blaise

Pour le Directeur du Travail et des Lois sociales:

Le Conseiller au Travail et à la Législation sociale, délégué,
R. BARRAUX

A N N O N C E S

L'Administration n'entend nullement être responsable de la tenue des annonces ou avis publiés sous cette rubrique par les particuliers.

ETUDE DE M^e JEAN-MARIE KUHN, AVOCAT-DÉFENSEUR A KAOLACK
(Sénégal)

Cabinet transféré à Dakar, 11, Rue de Thiong - Tél. 267.62

AVIS DE PERTE

Vu le jugement du 24 mars 1956 ;

Vu les droits à succession de la dame Kati Marie Rose, demeurant à Dakar et faisant élection de domicile en l'étude de Maître Jean Marie Kuhn, avocat à la Cour, sur feu son mari François Da Silva ;

Vu l'article 124 du décret du 26 juillet 1932 portant réorganisation du régime de la propriété foncière en Afrique Occidentale Française ;

Vu la perte de copie du titre foncier n° 2.189 portant titre de propriété sur un immeuble situé à Dakar, quartier de l'Abattoir, limité à l'Ouest par les titres 1.752 et 702, des autres côtés le surplus du titre 335, dont est détaché l'immeuble ;

Vu l'immatriculation de ces titres fonciers au livre des communes de Dakar et Gorée, volume 11 feuillet 193 ;

La dame Kati Marie Rose se porte requérante à obtention d'un duplicata de copie du titre foncier en question.

2-2

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 4 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur M'Ballo Gôrel, commerçant à Kolda, né en 1920 à Bouboucounda, cercle de Kolda (République du Sénégal), exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 25 analytique.

Pour insertion:

Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 4 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Ousmane Baldé, commerçant à Guiré-Yoro Bocar, né en 1926 à Médina El Hadji, cercle de Kolda (République du Sénégal), exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda, sous le n° 26 analytique.

Pour insertion:

Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 4 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Diallo El Hadji Ousmane, commerçant à Guiré-Yoro Bocar, né vers 1908 à Médina El Hadji, cercle de Kolda (République du Sénégal), exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le numéro 27 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 4 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Bâ El Hadji Bocar, commerçant à Guiré-Yoro Bocar, né en 1888 à Médina El Hadji, cercle de Kolda (République du Sénégal), exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises et produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 28 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 4 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Barry Abdoulaye, commerçant à Kolda, né en 1918 à Garki, cercle de Labé (République de Guinée), de nationalité guinéenne, exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 29 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 5 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Savané Bimba, commerçant à Salikégné, né en 1921 à Dioufana, cercle de Kolda (République du Sénégal), exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 30 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 5 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Diallo Alioune dit Boké, commerçant à Kolda, née n 1902 à Boké (République de Guinée), de nationalité guinéenne, exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 31 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 5 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Thiam El Hadji Samba dit Bayel, commerçant à Kolda (République du Sénégal) où il est né en 1925, exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 32 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 5 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Baldé Ousmane, commerçant à Ilvao, cercle de Kolda (République du Sénégal) où il est né en 1907, exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 33 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE ZIGUINCHOR
(Section de Kolda)

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation en date du 21 novembre 1960, déposée le même jour, le sieur Konté Mafodé, commerçant à Saré-Waly, cercle de Kolda, né en 1905 à Kon-tacounda, cercle dudit (République du Sénégal) exploitant un fonds de commerce d'achat et de vente de marchandises diverses et de produits locaux, a été inscrit au registre du commerce du Tribunal de la Section de Kolda sous le n° 59 analytique.

Pour insertion:
Le Greffier en chef,
A. LY

ST-LOUIS - IMPRIMERIE OFFICIELLE DE LA RÉPUBLIQUE DU SENÉGAL.
Dépôt légal n° 1524