

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE DU TOGO

LOIS ET DECRETS

ARRÊTÉS, DÉCISIONS, CIRCULAIRES, AVIS, COMMUNICATIONS, INFORMATIONS ET ANNONCES

PARAISSANT LE 1^{er} ET LE 16 DE CHAQUE MOIS A LOMÉ

ABONNEMENTS

Togo, France & Communauté . . .	1 an	6 mois
Ordinaire :	1.100 fr.	650 fr.
Avion :	3.000 fr.	1.600 fr.
Etranger	1 an	6 mois
Ordinaire :	1.400 fr.	800 fr.
Avion :	3.500 fr.	2.100 fr.
Prix du numéro	(Au comptant, à l'imprimerie : 60 fr. Par porteur ou par la poste : Togo-France & Communauté 75 fr. Etranger : Port en sus.	

ABONNEMENTS ET ANNONCES

Pour les abonnements et annonces s'adresser au Directeur de l'École Professionnelle de la Mission Catholique de LOMÉ, TOGO.

Ils commencent par le premier numéro d'un mois et se terminent par le dernier numéro d'un des 4 trimestres.

Les abonnements et annonces sont payables d'avances.

ANNONCES ET AVIS DIVERS

La ligne	60 f
Minimum	230 f
Chaque annonce répétée : moitié prix ; minimum 230 f	

Ce tarif ne s'applique pas aux tableaux ni aux insertions faites en caractères plus petits que ceux du texte du Journal.

SOMMAIRE

AVIS, COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

Avis relatif à l'extension de la convention collective du commerce du Togo	1
Avis relatif à l'extension de la convention collective des entreprises du bâtiment et des travaux publics	17

AVIS, COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

AVIS relatif à l'extension de la Convention collective du commerce du Togo.

En application de l'article 76 du Code du travail, le Ministre du travail et des affaires sociales envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoire la Convention collective du Commerce, conclue entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs intéressées et déposée au secrétariat du Tribunal du travail de Lomé le 27 mai 1957, sous le n° 3.

Conformément à l'article 1^{er} de l'arrêté n° 279-54/MTLS du 19 mars 1954, déterminant la consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées par l'extension d'une Convention collective du travail, 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 Togo.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'ex-

tension de tout ou partie des dispositions en question dans le délai d'un mois à compter de la date de publication du présent numéro du *Journal officiel*.

Les communications devront être adressées à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du Togo, à Lomé.

L'Inspecteur du travail et des lois sociales du Togo,

J. CHATELAIN.

CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE DU TOGO

Clauses générales

Entre les Organisations syndicales ci-après :
d'une part,

— Le Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs de l'Ouest Africain (SCIMPEX)

— Le Syndicat des Patrons Artisans

d'autre part,

— L'Union des Syndicats Confédérés du Togo;

— Le Syndicat des Employés Indigènes du Commerce des Entreprises Privées, de l'Industrie, Banques, Assurances et Compagnies de Navigation Maritime du Togo;

— La Confédération Africaine des Travailleurs Croissants;

— Le Syndicat des Employés et Ouvriers Européens du Togo.

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 tels qu'ils sont définis par l'article 1^{er}, alinéa 2, du Code du travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction d'origine ni de statut, dans les entreprises commerciales exerçant leur activité au Togo.

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

L'ensemble du personnel de tous les établissements de l'une des entreprises définies à l'article 1^{er} et quelle que soit l'activité propre à tel ou tel établissement, est soumis à la présente Convention collective.

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

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

ARTICLE 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 aux cas n'intéressant pas la dénonciation ni la révision.

ARTICLE 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 Lomé.

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

L'organisation adhérent 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.

ARTICLE 4

Avantages acquis — Accords particuliers

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date d'application de la présente convention, à savoir le 1^{er} mai 1957.

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

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement. Aucune clause restrictive ne pourra être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

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

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

ARTICLE 5

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 en faveur ou à

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

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

ARTICLE 6

Autorisations d'absence

1^o) — 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.

Ces absences ne seront pas payées, mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2^o) — Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur seront affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et 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 au fonctionnement normal de l'entreprise.

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

3^o) — Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (commissions consultatives du travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

ARTICLE 7

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales. Celles-ci seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées au préalable à la connaissance de la Direction qui pourra en refuser l'affichage si elles présentent un caractère de polémique. L'objection de la Direction ne pourra être formulée plus de 24 heures après leur dépôt.

ARTICLE 8

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 délégué du personnel, les effectifs de ces établissements distants de trois kilomètres au maximum seront réunis pour la détermination de ce nombre.

Les mesures spéciales de protection, prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du Code du travail sont étendues au candidat présenté par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt de candidature et la date de l'élection.

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

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

- 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.

ARTICLE 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.

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

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

ARTICLE 10

Période d'essai

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

- 1 semaine légale pour le personnel payé à l'heure ou à la journée
- 1 mois pour les employés des catégories 1 et 2 incluse ayant déjà travaillé
- 3 mois pour les employés des catégories 3 à 8 incluse ayant déjà travaillé
- 2 mois pour les employés des catégories 1 et 2 incluse n'ayant jamais travaillé
- 4 mois pour les employés des catégories 3 à 8 incluse n'ayant jamais travaillé
- 6 mois pour les employés de la catégorie 9 et au-delà.

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

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

ARTICLE 11

Conditions d'engagement

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé il est constaté par écrit établi en trois exemplaires et signé par chacune des parties. Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages accessoires du salaire dont il peut bénéficier. Un des exemplaires est remis au travailleur, un autre exemplaire est déposé au Service de la Main-d'œuvre.

ARTICLE 12

Promotion

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

Au cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une

rétrogradation, par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

ARTICLE 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 antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- 1 mois pour les travailleurs en dessous de la 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 1 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.

ARTICLE 14

Modifications aux conditions de travail

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur doit être constaté par un écrit qui lui est notifié dans les

mêmes conditions que celles prévues à l'article II, exclusion faite toutefois de l'obligation de dépôt au service de la main-d'œuvre.

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

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

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

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

ARTICLE 15

Rupture du contrat

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

ARTICLE 16

Préavis

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

— 8 jours en ce qui concerne les ouvriers et le personnel payé à l'heure, à la journée ou à la semaine.

— 1 mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et classés dans les huit premières catégories.

— 3 mois en ce qui concerne les travailleurs classés à partir de la 9^e catégorie.

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

ARTICLE 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 en être faite à l'autre partie, quinze jours francs avant la date de ce départ.

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

ARTICLE 18

Indemnité de licenciement

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

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire mensuel global 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 6^e et la 10^e année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la 10^e année.

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

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

ARTICLE 19

Compression de personnel

En cas de compression de personnel, l'employeur informera les délégués du personnel des mesures qu'il

a l'intention de prendre. L'ensemble des délégués examinera les mesures envisagées et présentera à l'employeur ses suggestions.

Les congédiements éventuels nécessités par suppression d'emploi ou diminution de l'activité de l'entreprise s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

ARTICLE 20

Durée du travail

La durée légale du travail est de 40 heures par semaine.

Des accords particuliers, sur le plan de la région, de la localité, de la branche professionnelle ou de l'entreprise, fixeront le mode de répartition de la durée hebdomadaire du travail sur 5 ou 6 jours, sur bases des arrêtés en vigueur.

Les fêtes légales chômées, les fêtes locales chômées en vertu des usages locaux n'entraîneront aucune réduction ou retenue sur le salaire des travailleurs.

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

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

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

ARTICLE 21

Interruptions collectives du travail

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

ARTICLE 22

Heures supplémentaires

Les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour seront de :

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

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

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

Les heures de travail effectuées un jour férié sont :

a) — pour les employés payés au mois, dans la mesure du possible, compensées heure pour heure dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel.

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

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

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

ARTICLE 23

Classement des travailleurs

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

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

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

ARTICLE 24

Commission de classement

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

Cette réclamation est introduite, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, et examinée par le chef d'établissement.

En cas de désaccord, le différend est soumis à la commission professionnelle de classement.

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

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

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

La commission se réunit obligatoirement dans les 3 jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononcera dans les 5 jours qui suivent la date de sa première réunion.

Le président ne participe pas au vote, mais exprime ses avis qui figurent au procès-verbal.

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

ARTICLE 25
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.

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

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

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

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

ARTICLE 26

Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs

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

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

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

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

ARTICLE 27

Prime d'ancienneté (1)

Dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel est occupé d'une façon continue le travailleur dans les établissements de l'entreprise ou de ses filiales du Togo.

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

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

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

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 ;
- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après 5 années de présence ;
- 1 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur par année de service de la 6^e à la 15^e année incluse.

ARTICLE 28

Indemnité de panier

Les travailleurs effectuant au moins 6 heures de travail de nuit bénéficient de la prise de panier.

Les travailleurs exécutant au moins 3 heures de travail en plus de leur journée bénéficient également de la prime de panier.

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

ARTICLE 29

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 indemnité de déplacement à décompter comme suit :

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

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

- 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.

ARTICLE 30

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 — 1^{er} alinéa et par l'article 95 — 3^o — 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 kms à vol d'oiseau du lieu de leur engagement, bénéficieront à condition que le déplacement ait pour effet de leur faire quitter le territoire de leur résidence habituelle, de l'indemnité prévue aux articles 94 et 95 — 2^o 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.

ARTICLE 31

Prime de salissure

Des accords d'établissements pourront, le cas échéant prévoir une prime de salissure.

ARTICLE 32

Congés exceptionnels

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées au travailleur, sans retenue de salaire, dans la limite de 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, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
 - Accouchement de la femme du travailleur 1 jour
 - Baptême d'un enfant 1 jour
- Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

Dans tous les cas, le travailleur devra en informer son employeur par écrit, au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire. Ce délai est porté à 48 heures dans les cas d'absence pour décès.

ARTICLE 33

Accident — Maladie

Les accidents de travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à 6 mois, dans les conditions prévues à l'article 47 code du travail. Jusqu'à 6 mois inclusivement elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

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

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

- la maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans le 72 heures, sauf cas de force majeure ;
- les indemnités seront les 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 seront 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 ou 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 fi-

xées sans préjudice des dispositions de l'article 48 du code du travail.

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

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

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

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

ARTICLE 34

Tenues de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs l'employeur devra la fournir gratuitement.

ARTICLE 35

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, 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.

ARTICLE 36

Clause de non-concurrence

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

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

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

ARTICLE 37

Décès du travailleur

En cas de décès du travailleurs les salaires de présence et de congé ainsi que les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue 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.

ARTICLE 38

Congés payés

Les travailleurs bénéficieront des congés payés dans les conditions fixées à l'annexe 2 de la présente Convention.

ARTICLE 39

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 propres moyens, il devra en faire part à son employeur dès son engagement et déclarer s'il dégage ou non l'employeur de l'obligation de le loger.

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

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

Pour les logements d'une classe supérieur, le montant de la retenue est fixé par des avenants à la présente Convention.

En cas de 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 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 de 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 obtenus par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

ARTICLE 40

*Organisation médicale sanitaire
Hospitalisation du travailleur malade*

Les employeurs seront tenus de se conformer, en matière d'organisation médicale, aux prescriptions des articles 138 à 144 du code du travail et des arrêtés d'application en vigueur.

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

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

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

b) — Allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou 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^{re}, 2^e et 3^e catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés

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

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

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

ARTICLE 41

Allocations familiales

Le régime d'allocation 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.

ARTICLE 42

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^o — *Bateau et Train :*

1^{re} à 5^e catégorie incluse : Bateau : 3^e classe
Train : 2^e classe

6^e, 7^e et 8^e catégories : Bateau : 2^e classe
Train : 2^e classe

9^e, 10^e et 11^e catégories : Bateau : 1^{re} classe
Train : 1^{re} classe

2^o — *Avion : Classe touristique.*

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

Poids des bagages.

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

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

— 200 kgs. 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 kgs. 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 kgs supplémentaires de bagages, par voie maritime, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

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

ARTICLE 43

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 :

- 2 membres titulaires et 2 suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires ou suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative (1).

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

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

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

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Secrétariat du tribunal du travail à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

ARTICLE 44

Retraite

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

Les parties reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut, par conséquent, justifier le double avantage qui résulterait de l'octroi d'une pleine indemnité de licenciement en plus d'une pension de retraite. Cependant, les travailleurs ayant acquis des droits à la retraite bénéficieront d'une indemnité de fin de carrière.

(1) L'Inspecteur du travail.

calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement qu'elle remplacera, avec application; jusqu'à l'âge retenu comme âge normal de la retraite de taux d'abattements progressifs, établis d'accord parties en fonction des avantages offerts par le régime qui serait adopté.

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

Les employeurs s'engagent à faire connaître aux travailleurs l'état d'avancement des études effectuées à cet égard en A.O.F. dès qu'ils en auront connaissance.

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

Déposé au secrétariat du Tribunal du Travail de Lomé, le 27 mai 1957 sous numéro 3.

Vu :

L'inspecteur du travail

R. Sauvaire

Scimpep

MM. Gougeaud, Lahetjzan, Borde

Syndicat des patrons artisans

M. Sanvee

Union des syndicats

Confédérés du Togo

M. P. Akouété

Confédération africaine des travailleurs croyants

M. A. David

S.E.C.I.T.

M. L. Gadegbeku

Syndicat des employés et ouvriers européens du Togo,

M. Rayeroux

CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE
DU TOGO

Annexe — I

relative aux classifications

Entre les organisations syndicales ci-après : d'une part,

Le syndicat des commerçants importateurs et exportateurs de l'ouest africain (SCIMPEX).

Le syndicat des patrons artisans d'autre part,

L'Union des syndicats confédérés du Togo;

Le syndicat des employés indigènes du commerce, des entreprises privées, de l'industrie, banques, assurances et compagnies de navigation maritime du Togo;

La confédération africaine des travailleurs croyants

Le syndicat des employés et ouvriers européens du Togo;

Il a été convenu ce qui suit :

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

1^{re} catégorie

Manœuvre ordinaire : travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation, notamment :

manutention et travaux courants de nettoyage et de propreté à l'exception des nettoyages spéciaux.

ECHELON A :

Ayant moins de 9 mois de présence continue

ECHELON B :

Après 9 mois de présence continue.

2^e catégorie

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

gardien permanent

manœuvre aide-vendeur

manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel), pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages

torréfacteur, trieur de produits, manœuvre spécialisé dans la préparation des cuirs et des peaux — manœuvre spécialisé dans les opérations d'embouteillage — (rinçage des bouteilles — étiquetage, capsulage) — arrimeur spécialisé de l'arrimage sur quai et en magasin — emballer — réparateur d'emballages préposé du colisage clouage et cerclage des caisses, marquage des emballages.

Manœuvre préposé au rinçage et nettoyage des fûts.

Manœuvre exécutant la couture des sacs.

Planton commissionnaire (ou planton coursier)

Pompiste auxiliaire : employé affecté à la vente des produits pétroliers, aux pompes de distribution; sans responsabilité ni de stock ni d'espèce.

Trieurs de billets.

3^e catégorie

Définition : employé ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue.

Garçon de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux, procède à l'entretien journalier des bureaux.

Téléphoniste — Téléphoniste de garde : chargé, notamment, de répondre et de donner les communications sur un poste central à 4 directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic être astreints aux travaux de leur catégorie).

Vendeur auxiliaire : employé effectivement à la vente sous les ordres d'un autre vendeur ou d'un chef de boutique.

Polycopieur : employé utilisant un duplicateur ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

Employé du courrier : chargé de la réception et de l'envoi du courrier et de l'établissement des bordereaux de transmission.

Chef-manœuvre : chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement les opérations de manutention sous les ordres d'un magasinier ou aide-magasinier, d'un gérant ou d'un contremaître de 5^e catégorie.

Infirmier agrégé, mais non diplômé.

Commis : pouvant être chargé de travaux de simple copie et de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission.

Gardien-concierge : répondant au téléphone.

Commis spécialisé : dans le pesage, le pointage; des marchandises et produits, opérant sous les ordres d'un magasinier ou aide-magasinier, d'un contremaître ou d'un gérant d'opération.

Ecrivain de recettes : chargé uniquement de la tenue du livre de recette d'un organe de vente.

Pompiste : affecté à la vente des produits pétroliers aux pompes de distribution, encaissant le produit de ses ventes qu'il reverse au gérant et responsable des quantités vendues.

Employé auxiliaire de transit : chargé de passer les pièces en douanes, de les classer, de les numérotier; de retirer des connaissements, des bons à enlever.

4^e catégorie.

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

inscription des bons de commande, connaissements;

chiffrage de factures, de fiches de magasin;

classement des documents du service;

tenue de registres, tels que registres d'expéditions et de commande, à condition qu'ils soient tenue dans magasin;

établissement des bulletins de paie, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements.

Autres Emplois.

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 de second degré.

Encaisseur : effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

Vendeur ou vendeuse : affecté à délivrer à la clientèle des objets dont la vente ne nécessite aucune connaissance spéciale, encaissant le produit des ventes qu'il reverse au gérant, et responsable des quantités vendues.

Téléphoniste-standardiste : capable de donner les communications sur un poste central à plus de 4 directions.

Livreur-tripporteur chargé de livrer les marchandises aux clients et pouvant en encaisser le prix.

Gérant de petite station essence effectuant seul les opérations diverses relevant de son emploi.

Aide-magasinier ayant une expérience du métier, chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références.

Commis de recettes d'un organe de vente : chargé de la tenue du livre de recettes d'une boutique — récapitulat les recettes journalières, facturier au comptant — livre des comptes d'ordre de la boutique, sous les directives du gérant.

Gérant de petite boutique ou de petit magasin n'ayant pas plus de deux employés sous ses ordres.

5^e Catégorie

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

employé pouvant établir les prix de revient ou de vente sous les directives d'un employé de catégorie supérieure.

auxiliaire de comptabilité : employé spécialisé exécutant dans une comptabilité la confection des documents de base, demandant simplement des connaissances élémentaires de comptabilité : dépouillement des livres auxiliaires — peut participer à la tenue des comptes particuliers — travaillant sur les directives d'un employé d'un échelon supérieur.

Autres emplois :

Sténo-dactylographe débutant, ne remplissant pas les conditions pour être classé en 6^e catégorie — capable toutefois de dactylographier 25 mots-minute.

Vendeur qualifié : chargé de la présentation, de la vente et de la délivrance des produits d'une boutique ou d'un rayon spécialisé, établissant la fiche de vente.

Contremaitre, de transit chargé des opérations courantes de pointage, d'enlèvement, de livraison, chargement ou déchargement des wagons, expéditions en gare, reconditionnement des colis faisant des réserves donnant et obtenant décharge.

Peseur juré ou assermenté

Dactylographe : 30 mots minute avec orthographe et présentation parfaites.

Archiviste : classe suivant les instructions et le règlement de l'entreprise les documents qui lui sont remis doit être capable de les retrouver rapidement.

Caissier auxiliaire ou aide-caissier sous les ordres d'un caissier à qui il doit verser ses espèces chaque jour.

Gérant de boutique, de magasin, ou de vente livraison, ayant plus de deux employés sous ses ordres.

Gérant de filling-station (ou station de vente) chargé exclusivement de la vente de tout produit pétrolier et accessoires automobiles courants, ayant des pompistes sous ses ordres et la responsabilité des stocks, espèces et quantités vendues.

Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques. Sont assimilés à cette catégorie les anciens

militaires ayant passé l'examen dit « du gacucée » ou possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier.

Réserviste : chargé de la tenue des stocks d'un ou de plusieurs rayons dans un magasin à commerces multiples.

Employé assermenté capable de constater, au moyen d'une bascule ou d'un pont-bascule mis à sa disposition les poids de divers produits, marchandises ou véhicules et de les transcrire sur bordereau en fin de journée en les sériant par client.

Aide-transitaire capable notamment d'établir des déclarations en douanes, des liquidations de droits et autres travaux de transit sous le contrôle d'un transitaire.

6^e Catégorie

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

Aide-comptable : employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer les travaux secondaires, tels que vérification matérielle des documents accessoires, employé au dépouillement des pièces destinées à l'établissement des prix de revient — employé à la tenue des journaux auxiliaires dans les petites et moyennes entreprises.

Employé chargé de l'établissement des prix de revient ou de vente.

II — *Caissier* ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse, avec livre de recettes et de paiements.

Vendeur principal ou vendeuse principale dans les magasins à rayons multiples, chargé de contrôler le travail de plusieurs vendeurs ou vendeuses, de contrôler la présentation des rayons, leur approvisionnement, de mettre au courant le personnel nouveau, de veiller à l'application des ordres de la direction.

Commis-transitaire : capable notamment d'établir complètement des déclarations un douanes, des liquidations de droits et autres travaux de transit sous le contrôle d'un chef de service ou d'établissement responsable dans les petites entreprises dont l'activité ne nécessite pas un transitaire.

Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux.

Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de bon magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur les états du stock dont il a la responsabilité d'inventaire.

Sténotypiste capable de prendre 120 mots-minutes et de traduire parfaitement ses notes à 30 mots-minutes à la machine avec orthographe et présentation parfaites.

Mécanographe ne possédant pas de diplôme d'une école professionnelle et ayant moins de trois ans de métier.

Assistant démarcheur.

Sténo-dactylographe 2^e degré, capable de prendre 90 mots minute en sténo et de taper 30 mots-minute à la machine avec orthographe et présentation parfaites.

Employé assermenté ayant les mêmes connaissances qu'un peseur juré, mais capable d'avoir jusqu'à trois points bascules au maximum sous son contrôle et habilité à percevoir les taxes des usagers non clients fixes, payant leurs opérations au comptant.

Employés supérieurs — techniciens — assimilés

7^e catégorie

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

Echelon A.

Comptable capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le revient, ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant aux prix de revient.

Transitaire chargé d'élaborer les déclarations de vérifier les liquidations de droits et d'effectuer d'une façon générale, tous les travaux exigeant une connaissance complète des opérations de transit.

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

Employé chargé de l'établissement des prix de revient et de vente, contrôlant le travail d'employés de catégorie inférieure occupés à ce travail.

Mécanographe diplômé d'une école professionnelle ou ayant plus de trois ans de pratique professionnelle et possédant de bonnes notions de comptabilité.

Démarcheur opérant seul ou ayant un assistant.

Infirmier titulaire du diplôme d'état.

Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de la tenue des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.

Gérant de station-service où s'effectue, outre la vente des produits pétroliers et des accessoires automobiles, l'entretien courant des véhicules et comportant postes de greissage et de lavage.

Echelon B :

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

8^e catégorie

Echelon A :

Comptable possédant les capacités du comptable de la 7^e catégorie avec une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, capable de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan, et, éventuellement, de collaborer à la confection du bilan, peut être chargé de diriger une section de comptabilité. Comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ou du diplôme de comptable, délivré par la société de comptabilité de France et ayant deux ans de pratique.

Gérant expérimenté responsable d'une opération ou d'une factorerie importante comportant plusieurs magasins de vente dans la même localité.

Chef de groupe d'un magasin à commerces multiples

Chef de garage ayant moins de 6 ouvriers spécialisés sous ses ordres.

Echelon B :

Chef de secteur responsable de plusieurs opérations de vente dans des localités différentes d'une région déterminée et dépendant de la direction du comptoir.

Gérant d'un magasin vente-livraison au comptoir.

Gérant d'un magasin central de vente et de distribution des pièces détachées, responsable de la gestion et du renouvellement des stocks.

Chef de groupe principal dans un magasin à commerces multiples important.

Chef de chais ayant une capacité totale de 1.000 hectolitres.

Echelon C :

Employé responsable d'une section dans un service importations ou un service exportations au comptoir.

Employé chargé du contrôle et de la surveillance d'un groupe de secteurs de vente à l'extérieur du comptoir.

Employé chargé du contrôle et de la surveillance d'un ensemble d'opérations de vente au comptoir.

Directeur d'un petit magasin à commerces multiples, assisté au plus de deux chefs de groupe de la 8^e catégorie — échelon A.

Chef de garage ayant sous ses ordres au moins 6 ouvriers spécialisés.

CHEFS DE SERVICE

9^e catégorie

Echelon A :

Chef comptable : assure seul ou fait assurer avec du personnel des catégories 5 et 6 et sous le contrôle du chef de comptabilité, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous do-

cuments justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Possède des connaissances étendues lui permettant d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats.

Contrôleur comptable au comptoir chargé du contrôle des succursales ou agences de la société et des factoreries et opérations annexes.

Chef de service important ayant reçu une procuration suffisante pour assurer la marche de son service.

Directeur d'un magasin important à commerces multiples assisté de plus de deux chefs de groupe.

Echelon B :

Chef d'un service importations ou d'un service exportations dans un comptoir et ayant l'expérience et les qualifications pour assurer au besoin l'intérim d'un directeur de comptoir.

Chef de garage ayant sous ses ordres plus de 15 ouvriers spécialisés.

AGENT DE DIRECTION

10^e catégorie

Echelon A :

Directeur de comptoir muni d'une procuration du siège social

Directeur principal dans une organisation importante de magasins à commerce multiples.

Echelon B :

Inspecteurs des services et opérations dépendant directement des directeurs généraux :

Directeurs marchandises d'un groupe de territoires, adjoint et intérimaire du directeur général d'un groupe de territoires.

Chef de comptabilité : comptable ayant la responsabilité de l'organisation générale ou de la tenue de la comptabilité d'une entreprise capable de vérifier, d'apprécier, de redresser la comptabilité et les comptes de toute nature. Ayant la compétence voulue pour analyser par le procédé de la technique comptable le fonctionnement de l'entreprise sous ses différents aspects : économique, juridique, ou financier et faire rapport de ses constatations, suggestions et conclusions.

Inspecteur comptable ayant les mêmes capacités que le chef de comptabilité et chargé de missions d'inspection de plusieurs comptoirs.

Echelon C :

Directeur de comptoir indépendant ayant un personnel nombreux et une structure complexe.

11^e catégorie

Directeur général directement rattaché au siège social.

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

CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE DU TOGO

ANNEXE II

Congés payés

Entre les organisations syndicales ci-après :
d'une part,

Le syndicat des commerçants importateurs et exportateurs de l'ouest Africain (SCIMPEX).

Le syndicat des patrons artisans : d'autre part,

L'Union des syndicats confédérés du Togo;

Le syndicat des employés Indigènes du commerce, des entreprises privées de l'industrie, banques, assurances et compagnies de navigation maritimes du Togo;

La confédération Africaine des travailleurs croyants;

Le syndicat des employés et ouvriers Européens du Togo;

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er}

Détermination de la durée du congé

1 — *Durée du congé normal :*

La durée du congé payé des travailleurs relevant de la Convention collective du commerce du Togo, est déterminée sur les bases ci-après :

a) — *Travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} de l'article 30 de la Convention collective :*

1^{er} séjour : 5 jours de congé par mois de service effectif

séjours suivants : au choix du travailleur :

soit 5 jours de congé par mois de service effectif, la durée du congé étant augmentée des délais de route;
soit 6 jours de congé par mois de service effectif, les délais de route étant alors compris dans la durée du congé.

b) — *Travailleurs visés à l'alinéa 2 de l'article 30 de la convention collective.*

2 jours ouvrables par mois de service effectif.

c) — *Autres travailleurs :* (à préciser ultérieurement)

II — *Congé des jeunes travailleurs :* (à préciser ultérieurement)

III — *Congé pour ancienneté de service :* (à préciser ultérieurement).

IV — Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires légales obligatoires ni, dans une limite de 6 mois les absences pour maladie dûment constatées par certificat médical.

ARTICLE 2
ALLOCATION DE GONGE

L'allocation de congé payé est réglée conformément aux dispositions des articles 94 et 124 du code du travail.

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

Elle est versée au travailleur au moment de son départ.

ARTICLE 3

Période de jouissance du congé

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

a) — égale à 30 mois pour le travailleur visé à l'alinéa 1^{er} de l'article 30, effectuant son premier séjour, ce séjour pouvant être prolongé de 2 mois d'accord parties;

b) — égale à 20 mois pour les séjours suivants du même travailleur, chacun de ces séjours pouvant être prolongé de 6 mois d'accord parties

c) — égale à deux ans pour le travailleur visé à l'alinéa 2 de l'article 30, cette durée pouvant être prolongée d'un an, d'accord parties;

d) — égale à un an pour les autres travailleurs, cette durée pouvant être prolongée d'un an, d'accord parties;

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur.

La date normale du départ en congé de tout travailleur ne pourra être anticipée de plus de trois mois, sauf accord particulier entre les parties.

La date normale du départ en congé des travailleurs pourra être retardée pour tout travailleur à l'exception de ceux visés aux alinéas a) et b) ci-dessus.

Toutefois, ce retard ne pourra excéder trois mois sauf accord particulier entre les parties.

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

ARTICLE 4

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

Déposé au secrétariat du Tribunal du Travail de Lomé, le 27 mai 1957 sous numéro 3.

**TAUX DE SALAIRE ARRETES PAR LA
COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU TOGO**
(applicables à compter du 1^{er} mai 1957)

1 ^{re} catégorie :	
Echelon A.	3.813
Echelon B.	4.200
2 ^e catégorie.	
3 ^e catégorie.	6.000
4 ^e catégorie.	7.100
5 ^e catégorie.	8.750
6 ^e catégorie.	10.300
7 ^e catégorie :	
Echelon A.	16.350
Echelon B.	20.900
8 ^e catégorie :	
Echelon A.	23.850
Echelon B.	26.200
Echelon C.	29.000
9 ^e catégorie :	
Echelon A.	32.800
Echelon B.	36.200
10 ^e catégorie :	
Echelon A.	39.800
Echelon B.	44.000
Echelon C.	48.000
11 ^e catégorie.	
	53.800

En ce qui concerne la 1^{re} catégorie A et B basée sur le salaire minimum interprofessionnel garanti, le présent barème ne fait pas obstacle à l'application des abattements de zones prévus par l'arrêté n° 2-ITM. du 15 février 1957, modifié par l'erratum n° 3-ITM. du 12 mars 1957.

Vu :

L'Inspecteur du Travail

R. Sauvaire

Scimpex

MM. Gougeaud, Lahetjuzan, Borde

Syndicat des Patrons artisans

M. Sanvee

Union des Syndicats confédérés

M. Akouété

Synd. des Employés et Ouvriers Européens du Togo

Rayenoux

Secit

M. Gadegbekou

C.A.T.C.

David

AVIS relatif à l'extension de la Convention Collective des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

En application de l'article 76 du Code du Travail, le Ministre du Travail et des Affaires Sociales envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoire la Convention Collective du Bâtiment et des Travaux Publics, conclue entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs intéressés et déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Lomé le 23 juillet 1958, sous le numéro 2.

Conformément à l'article 1^{er} de l'arrêté n° 279-54/ITLS du 19 mars 1954, déterminant la consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées par l'extension d'une Convention Collective du Travail, 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 Togo.

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 date de publication du présent numéro du **Journal Officiel**.

Les communications devront être adressées à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du Togo, à Lomé.

L'Inspecteur du Travail du Togo
J. Chatelain

*Convention Collective
des Entreprises du Bâtiment
et des travaux publics
du Togo*

Clauses générales

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part :

— le Syndicat des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics du Togo.

D'autre part :

— le Syndicat des Travailleurs des Entreprises privées des Travaux Publics et du Bâtiment du Togo (U.S.T.)

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Objet et champ d'application de la convention

ARTICLE PREMIER. — La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et les entreprises connexes exerçant leur activité au Togo.

Les entreprises visées ci-dessus sont celles énumérées à la nomenclature des activités collectives,

approuvée par décret du 16 janvier 1947, modifiée par décret du 2 août 1949, sous les références ci-après :

Groupe 14. — Extraction de matériaux de construction.

Groupe 32. — Matériaux de construction.

Groupe 33. — Bâtiment.

Groupe 34. — Travaux Publics.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des entreprises énumérées ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente convention collective.

Des conventions annexes, formant complément de la présente convention, contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs ci-après :

— 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.

Prise d'effet de la convention

ART. 2. — La présente convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Lomé par la partie la plus diligente.

Abrogation des conventions collectives antérieures

ART. 3. — La présente convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article premier.

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

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

Avantages acquis

ART. 4. — La présente convention ne peut, sauf stipulation particulière relative au non-cumul, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de sa prise d'effet par les travailleurs en service à cette date.

Durée — Dénonciation de la convention

ART. 5. — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente (1).

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'excédera pas un mois après réception de la lettre recommandée.

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

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

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

Adhésions ultérieures

ART. 6. — 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 Lomé.

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.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Respect réciproque des libertés syndicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Absences pour activités syndicales

ART. 8. — 1° — Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de l'organisation syndicale intéressée.

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

Les absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2° — 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 ne pourra être déduit du congé annuel.

(1) Ministre du Travail et des Lois Sociales du Togo.

Panneaux d'affichage pour communications syndicales

ART. 9. — Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales des 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.

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

Forme et durée du contrat

ART. 10. — L'engagement individuel des travailleurs a lieu verbalement ou par écrit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf dispositions contraires, stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.

Embauchage et réembauchage

ART. 11. — 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 voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

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

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, sous réserve d'un essai professionnel durant cette dernière période.

Période d'essai et contrat définitif

ART. 12. — L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée maximum limitée à un an, renouvellement compris, varie, selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

Cette durée est précisée dans les conventions annexes.

Pendant la période d'essai le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle s'effectue l'essai.

ART. 13. — L'embauchage définitif doit être stipulé par écrit.

Modifications aux clauses du contrat

ART. 14. — 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.

Lorsque la modification doit entraîner pour celui-ci une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur.

Promotion

ART. 15. — En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur fait appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise.

Si l'emploi à pourvoir relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Si l'essai ne s'avère pas concluant, le travailleur est remis à son précédent emploi; cette mesure ne doit pas être considérée comme une rétrogradation.

Changement d'emploi

ART. 16. — Lorsqu'un travailleur doit assumer, temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent lui être maintenus pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement.

Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

ART. 17. — 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 ces fonctions temporaires ne peut excéder quatre mois, sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Exception faite pour les cas particuliers visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de quatre mois, régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

— soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé,

— soit lui rendre son précédent emploi.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après quatre mois, une in-

démnité égale à la différence entre son salaire réel, et celui qu'il obtiendrait s'il était titulaire du nouvel emploi occupé.

ART. 18. — Les femmes en état de grossesse mu-tées à un autre poste en raison de leur état conservent le bénéfice de leur salaire pendant toute la durée de leur mutation.

Discipline

ART. 19. — Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- 1° — La réprimande ;
- 2° — La mise à pied de 1 à 8 jours ;
- 3° — Le licenciement.

Ces sanctions sont prises par le chef d'entreprise après que l'intéressé, assisté éventuellement de son délégué, aura fourni ses explications écrites ou verbales.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Toute absence non autorisée entraîne la suppression du salaire pour les heures ou journées correspondantes, sans préjudice des autres sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

Clause de non-concurrence

ART. 20. — Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de son 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 dus.

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

CHAPITRE II

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Maladie

Effet sur le contrat

ART. 21. — Les absences, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel, ne constituent pas une clause de rupture du contrat de travail dans la limite de six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur malade.

Dès que possible et au plus tard dans les trois jours, sauf cas de force majeure, l'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de sa durée probable, et justifier de sa maladie par un certificat médical.

L'employeur a la faculté de faire contrevisiter par un médecin de son choix le travailleur malade pendant son indisponibilité.

Indemnisation du travailleur malade

ART. 22. — L'employeur doit verser au travailleur malade une indemnité déterminée comme il suit :

1° — travailleur ayant au maximum dix-huit mois de service dans l'entreprise :

— indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis ;

2° — travailleur ayant plus de dix-huit mois, jusqu'à cinq ans de service dans l'entreprise :

— indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis,

— indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire ;

3° — travailleur ayant plus de cinq ans de service dans l'entreprise.

— indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à la durée du préavis,

— indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période de quatre mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation à demi-salaire ne peut excéder au total celles des périodes fixées ci-dessus, respectivement sous les 2° et 3° alinéas 3.

Le budget du territoire, où est situé l'établissement employeur, participe à l'indemnisation prévue au présent article dans les conditions fixées par arrêté interministériel.

L'indemnisation à demi-salaire n'est pas due lorsque le travailleur est victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident survenu en dehors du service.

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

Accident de travail

ART. 23. — Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de sa blessure.

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

Durant la période, prévue à l'article 22 de la présente convention, pour l'indemnisation à plein salaire du travailleur malade, le travailleur accidenté en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer le même montant d'indemnité qu'au travailleur malade, compte tenu 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*Modalités*

ART. 24. — La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette disposition s'applique pour tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Durée et déroulement du préavis

ART. 25. — La durée minimum du préavis est fixée dans les conventions annexes.

Durant la période de préavis, le travailleur a droit à un temps de liberté, sur la base de deux heures normales payées par jour, pour rechercher un nouvel embauchage.

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

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sauf appréciation de la juridiction compétente.

Indemnité compensatrice de préavis

ART. 26. — Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis non effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié, qui trouve un emploi durant la période de préavis, peut quitter immédiatement son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir.

Rupture du contrat du travailleur malade

ART. 27. — Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six mois de suspension prévu à l'article 21 de la présente convention, signifier à l'intéressé, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toutes autres indemnités auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture (indemnité compensatrice de congé payé, indemnité de licenciement, etc...), ainsi qu'un certificat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées ci-dessus conserve une priorité d'embauchage pendant un an.

Indemnité de licenciement

ART. 28. — En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur à titre permanent ayant accompli

dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que prévue à l'article 122 du code de travail et aux arrêtés d'application a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

Le pourcentage en question 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.

En raison du caractère intermittent de leur emploi, les travailleurs des chantiers 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.

D'accord parties, ces travailleurs peuvent y renoncer et conserver leur ancienneté, qui leur sera rappelée lors d'embauchages ultérieurs.

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

Décès du travailleur

ART. 29. — En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

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

Seuls peuvent prétendre à cette dernière indemnité les héritiers 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 forment la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

CHAPITRE IV

Apprentissage

ART. 30. — L'apprentissage fera ultérieurement l'objet d'un additif à la présente convention.

**TITRE IV
SALAIRE**

Dispositions générales

ART. 31. — 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, à la semaine ou au mois et payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toutes formes de rémunération du travail (aux pièces, à la tâche, au rendement) qu'il juge utiles pour la bonne marche de l'entreprise, sous les réserves suivantes :

- a) le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi;
- b) il ne peut lui être imposé une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou de son chantier;
- c) des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement;
- d) l'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, etc...) prévus par le présent article ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

Catégories professionnelles

ART. 32. — Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications figurant dans les conventions 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, officiellement reconnues comme représentatives.

Commission de classement

ART. 33. — 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, le différend est porté 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 as-

sister 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 au président de la commission, qui convoque les membres, les parties et, si le travailleur en a fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

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 pour établir le bien-fondé de la demande du travailleur, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut décider de faire subir au travailleur s'il en est d'accord, un essai professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir par le requérant et fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter. L'épreuve faite, la commission prononce sa décision.

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

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

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet. Un exemplaire de la décision rendue est remis aux parties à la diligence du président.

APPLICATION DU PRINCIPE

A travail égal, salaire égal

ART. 34. — A conditions égales de travail, de qualifications professionnelles et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Les salaires minima des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés au temps, sont fixés, par rapport à ceux des travailleurs adultes occupant le même emploi dans la classification professionnelle comme il suit :

- de 14 à 15 ans . . . = 50%
- du 15 à 16 ans . . . = 60%
- de 16 à 17 ans . . . = 70%
- de 17 à 18 ans . . . = 80%

Pour les jeunes salariés âgés de plus de 16 ans et ayant au moins six mois de présence continue dans l'entreprise, ces pourcentages sont portés à :

- de 16 à 17 ans . . . = 80%
- de 17 à 18 ans . . . = 90%

Les réductions prévues au présent article ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires du CAP. et débutant dans la profession ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle rapide.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, rémunérés à la tâche ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans 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 effectuant ces mêmes travaux.

Salaires des travailleurs physiquement diminués

ART. 35. — Le salaire minimum de la catégorie peut ne pas être alloué au travailleur physiquement diminué par suite d'accident, maladie ou infirmité quelconque médicalement constaté.

Dès la constatation de l'incapacité, l'employeur qui entend se prévaloir de la disposition ci-dessus doit le notifier par écrit au travailleur intéressé et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure de plus de 10% au salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Majorations pour heures supplémentaires

ART. 36. — Les heures accomplies au delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du code du travail, fixée comme il suit :

- 10% de 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% pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés.

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

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

Prime d'ancienneté

ART. 37. — Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-après :

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour

le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu de son emploi.

Toutefois sera 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 antérieurement pour la détermination du montant 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.

Ne sont pas interruptives de l'ancienneté :

a) Les absences pour congés payés, ou, dans une limite de dix jours, les permissions exceptionnelles prévues à l'article 51 ci-après :

b) Dans la limite de six mois, les absences pour maladie, accidents du travail ou maladies professionnelles ;

c) Les absences prévues aux alinéas a et b de l'article 47 du code du travail, sauf le cas du service militaire obligatoire du travailleur.

En raison du caractère intermittent de leur emploi, les travailleurs de chantiers sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'à la suite de plusieurs embauchages consécutifs dans la même entreprise ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la condition, toutefois, que lors des débauchages successifs, ils n'aient pas exigé le paiement de l'indemnité de licenciement.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum de la catégorie dans laquelle est classé le travailleur.

Le montant en est fixé à :

3% du salaire minimum de sa catégorie après trois années d'ancienneté dans l'entreprise ;

6% du salaire minimum de sa catégorie après six années d'ancienneté dans l'entreprise ;

9% du salaire minimum de sa catégorie après neuf années d'ancienneté dans l'entreprise ;

12% du salaire minimum de sa catégorie après douze années d'ancienneté dans l'entreprise ;

15% du salaire minimum de sa catégorie après quinze années d'ancienneté dans l'entreprise.

Indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1^{er}) du code du travail

ART. 38. — I. L'indemnité prévue à l'article 94 alinéa 1^{er}, du code du travail est acquise aux travailleurs visés à l'article 95, 3^e, dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955. Le montant en est égal aux 4/10^e du salaire de base, tel qu'il est fixé par le contrat de travail de chaque intéressé.

2. Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires d'Afrique occidentale française, d'Afrique équatoriale française ou au Cameroun et louant ses services dans les limites du Togo, aux conditions conjuguées ci-après :

1° Qu'il soit venu du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi sur contrat de travail;

2° Qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail;

3° Que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de 500 kilomètres au moins du lieu d'emploi.

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

Toutefois, le montant de cette indemnité ne peut être supérieur à 20% du salaire de base.

Pour l'application du présent article, le salaire de base s'entend de la rémunération au taux normal du travail accompli, déduction faite, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

TITRE V

CONDITIONS DU TRAVAIL

Durée du travail — Récupération

Heures supplémentaires

ART. 39. — Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les heures de travail autorisées au delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération.

Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires réglementairement autorisées ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

Interruptions collectives de travail

ART. 40. — En cas d'interruption collective, 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, il doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Jours fériés

ART. 41. — Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

ART. 42. — Les jours fériés suivants :

- 1^{er} janvier,
 - Ascension ou Aid-es-Srir (Korité) au choix,
 - 14 juillet
 - 1^{er} novembre
 - 25 décembre ou Aid-el-Kébir (Tabaski) au choix;
- sont chômés et payés, sauf s'ils tombent un dimanche.

Exceptionnellement, la journée du 1^{er} janvier est payée même si elle tombe un dimanche.

Le choix entre les deux jours fériés correspondants à des fêtes chrétiennes (Ascension et Noël) et deux jours fériés correspondant à des fêtes musulmanes (Aid-es-Srir et Aid-el-Kébir) est effectué dans le cadre de chaque établissement, d'accord parties entre l'employeur et le personnel, représenté par ses délégués là où il en existe.

Lorsqu'un jour férié est payé, les sommes versées aux ouvriers sont calculées :

— dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise;

où :

à raison de huit fois le salaire horaire effectif, l'intéressé, sans majorations pour heures supplémentaires, dans les cas suivants :

— l'horaire prévoyait pour ce jour là un travail à mi-temps,

— l'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour-là.

Ces dispositions s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés ci-dessus tombent pendant une période de chômage-intempéries.

Réserve faite de ce cas, aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui :

— ne peuvent justifier avoir accompli, dans un ou plusieurs entreprises du bâtiment, deux cent heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent le jour férié considéré,

— n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédent et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Travail des femmes

ART. 43. — 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 toute bousculade, tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel.

Travail des enfants

ART. 44. — Les conditions particulières de travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

CONGÉS PAYÉS

Durée du congé

ART. 45. — Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, pour les travailleurs admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94, en application de l'article 38, alinéas 2 et suivants, de la présente convention, la durée du congé est déterminée à raison de deux jours par mois de service effectif.

Pour le calcul de la durée du congé, sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail.

Organisation du congé

ART. 46. — La période du congé annuel est fixée par les avenants territoriaux à la présente convention collective.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur.

Lorsque ce dernier a fait sa demande en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé au moins quinze jours 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.

Voyages et transports

ART. 47. — Les articles 125 à 132 du code du travail règlent les dispositions afférentes aux voyages et aux transports.

ART. 48. — Les conditions d'application de l'article 127 du code du travail : classe de passage, poids des bagages, voyages des familles, sont fixées dans des conventions annexes.

Application de l'article 130 du code du travail

ART. 49. — Conformément à l'article 130 du code du travail, le travailleur qui, lors de la rupture du contrat, a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle, à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux ans à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner dans la demande qu'il formulera à cette fin, les occupations qu'il a exercées depuis la rupture du contrat et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée desdits services.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un billet de passage.

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

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

Cautionnement du voyage du travailleur

ART. 50. — Lorsque le travailleur, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du code du travail, aura versé au Trésor public le montant de son

cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit fournir pour lui et éventuellement sa famille une caution de rapatriement ou une dispense de caution lui permettant d'obtenir du Trésor le remboursement du cautionnement qu'il a versé.

Dans tous les cas de rupture de contrat, l'employeur est dégagé de sa caution :

— par substitution d'engagement d'un autre employeur,

— par la remise et l'utilisation du billet de passage,

— par le versement au Trésor du montant du cautionnement au nom et pour le compte du travailleur.

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

Permissions exceptionnelles

ART. 51. — Des permissions d'absence exceptionnelles non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction du salaire, sont accordées au travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- se marier = 2 jours
- assister aux obsèques de son conjoint = 2 jours
- assister au mariage de l'un de ses enfants = 1 jour
- assister aux obsèques d'un de ses enfants = 1 jour
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère = 1 jour
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère = 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 que l'événement a eu lieu.

Indemnité de déplacement

ART. 52. — Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi mais dans les limites géographiques prévues par son contrat ou, à défaut, par les usages de la profession, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions précisées dans les conventions annexes.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois ou amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe 1er, l'intéressé est en droit, sauf stipulation contraire prévue au contrat, de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille, aux frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement mais il a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue d'autre part, à percevoir 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.

On entend par famille du travailleur le ou les conjoints légitimes dont le mariage est constaté à l'état civil ainsi que les enfants mineurs également à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

ART. 53. — Pendant les voyages, motivés par un déplacement temporaire de service ou un changement du lieu d'emploi, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Logement et ameublement

ART. 54. — Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi ou d'un lieu d'emploi à un autre du fait de l'employeur, celui-ci est tenu de mettre un logement à la disposition du travailleur et de sa famille, sauf dans le cas où ce dernier est propriétaire au lieu d'emploi d'un logement disponible.

Le travailleur disposant, à titre personnel, d'un logement qu'il désire occuper doit en informer l'employeur lors de l'engagement et lui déclarer expressément qu'il le dégage de l'obligation de logement.

ART. 55. — 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.

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

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

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

ART. 56. — Lorsqu'un logement dit « de fonction » est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question, sauf s'il ne répondait pas aux conditions générales définies à l'article ci-dessus.

ART. 57. — Lors de la rupture du contrat, 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.

ART. 58. — Si le logement fourni au travailleur ne comporte pas les gros meubles, l'employeur participe aux frais d'ameublement dans les conditions fixées par les avenants territoriaux prévus au dernier alinéa de l'article 55 ci-dessus.

TITRE VI

Hygiène et sécurité

ART. 59. — Les parties signataires de la présente convention s'en rapportent à la réglementation en vigueur en la matière.

Organisation médicale et sanitaire

ART. 60. — Les entreprises qui, en application de l'arrêté n° 886-55/ITLS du 28 octobre 1955, sont classées en 3^e, 4^e ou 5^e 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 sont pas de la compétence de l'infirmier.

Les entreprises classées en 5^e catégorie doivent disposer des moyens en personnel et installations sanitaires réglementairement prévus pour celles classées en 4^e catégorie. Elles ont la faculté de se grouper pour répondre en commun à cette obligation.

Hospitalisation du travailleur malade

ART. 61. — 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) Cautiion portée par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation, éventuellement indemnités de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de cautiion, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par

retenues périodiques après la reprise du travail;

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

— trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les travailleurs classés dans les 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.

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu en dehors du service.

La réserve ci-dessus ne s'applique pas à l'accident de trajet, défini à l'article 22, dernier alinéa de la présente convention.

TITRE VII

Délégués du personnel

ART. 62. — Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par établissement dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Leurs attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise située dans une même localité et dans un rayon maximum de 20 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.

ART. 63. — Est considéré comme nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 167 du code du travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif.

Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir à l'entreprise et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à décision éventuelle de la juridiction compétente.

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire en attendant la décision définitive de l'Inspection du travail ou de la juridiction compétente.

Lors des élections des délégués et pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes des candidats et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur les listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 167 du code du travail.

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

ART. 64. — Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur.

Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Il ne peut être déplacé contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du travail du ressort.

Son horaire de travail est l'horaire normal de l'établissement; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

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

ART. 65. — 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, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs chefs directs.

TITRE VIII

Commission d'interprétation et de conciliation

ART. 66. — Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation de l'application de la présente convention ou de ses annexes et additifs.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels 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 syndicales 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 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.

ANNEXE I
DISPOSITIONS PARTICULIERES
AUX OUVRIERS

*Objet et champ d'application
de la convention*

ARTICLE PREMIER. — La présente convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers, les clauses générales de la convention collective, réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité au Togo.

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

*Durée - Révision - Dénonciation
de la convention*

ART. 2. — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du travail de Lomé par la partie la plus diligente.

La procédure de révision partielle ou de dénonciation est celle prévue à l'article 5 de la convention générale.

Période d'essai

ART. 3. — La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 de la convention générale, est ainsi fixée :

a) Pour les ouvriers embauchés sur place :

— ouvrier payé à l'heure ou à la journée : une semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise,

— ouvrier payé au mois : un mois;

b) Pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du code du travail :

— travailleur visé au paragraphe 1^{er} de l'article 38 de la convention générale : six mois;

— travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 38 de la convention générale : deux mois.

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

Préavis

ART. 4. — La durée minimum du préavis, définie à l'article 25 de la convention générale, est fixée comme il suit :

— ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : une heure, toute journée commencée étant due;

— ouvrier classé dans les deuxième, troisième et quatrième catégories : un jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de huit jours :

— ouvrier classé dans la cinquième catégorie un jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de quinze jours;

— ouvrier classé dans la sixième catégorie et hors catégorie : un jour par mois d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum d'un mois.

La durée du préavis est uniformément fixée, à un mois pour l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du code du travail.

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

Classification professionnelle

ART. 5. — Les ouvriers sont classés dans des catégories professionnelles et échelons établis par profession, conformément à la hiérarchie professionnelle de base définie ci-après :

1^{re} CATÉGORIE

A — Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiées des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

B — Manœuvre participant à la production

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti, augmenté de 4%, et passé à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur à qui sont confiés des travaux nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuants des travaux simples.

3^e CATÉGORIE

Aide-ouvrier

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

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE

Ouvrier spécialisé

1^{er} Echelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Sont à classer dans cette catégorie :

— Ouvrier titulaire d'un CAP. et débutant dans le métier.

— Ouvrier justifiant, par essai professionnel, de la qualification requise pour cette catégorie.

2° échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Est à classer dans cette catégorie :

— Ouvrier titulaire du CAP., après un an de service au 1^{er} échelon.

5° CATÉGORIE

Ouvrier professionnel

1^{er} Echelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Sont à classer dans cette catégorie :

— Ouvrier titulaire d'un CAP. et comptant au moins deux années de pratique dans sa spécialité,

— Ouvrier pouvant être assimilé au précédent, en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

2° Echelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Sont à classer dans cette catégorie :

— Ouvrier titulaire d'un CAP. ayant acquis, par l'exercice de son métier, une qualification étendue,

— l'ouvrier pouvant être assimilé au précédent, en raison d'une très longue pratique du métier, qui lui confère une qualification de niveau équivalent, à justifier par essai professionnel.

6° CATÉGORIE

Ouvrier qualifié

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

Est à classer dans cette catégorie :

— le titulaire du brevet d'enseignement industriel, pendant une période de perfectionnement de six mois au maximum.

Hors catégorie

Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

ART. 6. — Les classifications des diverses spécialités des ouvriers du Bâtiment et des travaux publics

sont déterminées, conformément à la hiérarchie professionnelle de base établie à l'article ci-dessus, par un additif à la présente convention.

Les professions ou emplois particuliers, qui n'y figurent pas, feront l'objet d'additifs ultérieurs ou, à défaut, d'accords d'établissement, dressés sur cette même base.

Service en poste à fonctionnement continu

ART. 7. — Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris 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 compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

L'ouvrier effectuant au moins six heures d'un travail continu, considéré comme travail de nuit aux termes de la réglementation locale, a droit à une indemnité dite « de panier », égale à deux fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi.

En compensation du repos hebdomadaire obligatoire, l'ouvrier de « quart », qui a accompli exceptionnellement dans la semaine sept « quarts » de six heures de travail consécutif au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50% de son salaire normal, pour la durée d'un « quart » de travail.

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

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Indemnité de déplacement

ART. 8. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 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 l'ouvrier de la première à la cinquième catégorie incluse :

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

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

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

b) Pour l'ouvrier de la sixième et de la hors catégorie :

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

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

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

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

Voyages et transports *Classe de passage*

ART. 9. — Les classes de passage de l'ouvrier et de sa famille, pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur, sont les suivantes :

— bateau et train :

— ouvrier de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe,

— ouvrier de la 6^e catégorie et de la hors catégorie : 2^e classe ;

— avion : classe touriste ;

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

Poids des bagages

ART. 10. — 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 la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera à l'ouvrier, 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 pour sa ou ses femmes,

— 100 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants,

tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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

Majorations diverses

ART. 11. — 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 risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme,

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

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

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

ART. 12. — 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.

ANNEXE I

DISPOSITIONS PARTICULIERES *AUX OUVRIERS*

Additif relatif aux classifications *par spécialité*

I — GROS ŒUVRE

1^{re} CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiées des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

— gardien de chantier de jour et de nuit,

— balayeur,

— allumeur de lanternes,

— manœuvre de cour chargé du nettoyage.

Manœuvre participant à la production

Manœuvre au service des aides-ouvriers, chargé des travaux de manipulation, roulage et transport.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure, lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- terrassier taluteur ou terrassier piochant et chargeant en terre meubles quatre mètres cubes de terre, avec majoration de 20% par mètre cube supplémentaire,
- manoeuvre sachant préparer le mortier suivant les dosages qui lui sont indiqués,
- débiteur à la masse ou casseur,
- mouleur d'agglos,
- conducteur d'engin mécanique fixe (bétonnière, concasseur, compresseur, machine à vibrer, etc...) n'assurant que la conduite,
- manoeuvre participant au sciage et au levage des charpentes,
- veilleur de nuit astreint à des rondes et des pointages,
- manoeuvre participant à la production après deux ans d'ancienneté en 1^{re} catégorie dans l'entreprise.

3^e CATÉGORIE

Aide-ouvrier

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- petit compagnon ou aide-ouvrier,
- apprenti ayant trois années d'apprentissage,
- élève d'un centre de formation professionnelle rapide ayant obtenu le diplôme de sortie pour sa spécialité,
- conducteur d'engin mécanique fixe assurant la conduite et l'entretien de son engin,
- chef manoeuvre ou chef d'équipe ayant sous ses ordres une équipe de manoeuvres,
- conducteur d'engin mécanique mobile ne pouvant assurer que la conduite d'un seul engin dans l'entreprise (grue, portique, rouleau compresseur, tracteur locomotive, locomobile, bull-dozer, niveleuse, etc)
- chauffeur de locomotive, locomobile, pelle à vapeur, grue à vapeur,
- puisatier.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE

*Ouvrier spécialisé
1^{er} échelon*

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un CAP. et débutant dans le métier;

— le travailleur justifiant, par essai professionnel, d'une qualification requise pour cette catégorie.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- coffreur, ferrailleur, briqueteur, maçon, cimentier, puisatier, mineur-boiseur,
- mécanicien courant de chantier ou de garage,
- électricien de chantier,
- conducteur d'engin mécanique fixe assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant de son engin,
- conducteur d'engin mécanique mobile assurant la conduite de plusieurs engins dans l'entreprise,
- charpentier capable d'établir des formes courantes,
- couvreur,
- menuisier apte à exécuter tous travaux courants,
- serrurier,
- forgeron de chantier,
- magasinier de chantier.

2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier; après un an de fonction en 4^e catégorie 1^{er} échelon pour le titulaire du CAP.

5^e CATÉGORIE

*Ouvrier professionnel
1^{er} échelon*

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un CAP. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- ouvrier qualifié dans les spécialités de la 4^e catégorie, justifiant d'au moins deux ans de profession dans cette catégorie, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers, aides-ouvriers ou manoeuvres.

En outre, sans condition d'ancienneté, le personnel ci-après :

- maçon d'appareil capable de faire un parement en opus incertum,
- tailleur de pierres,
- coffreur et ferrailleur travaillant d'après un plan sommaire,
- poseur de bordure,
- plâtrier,
- conducteur d'engin mécanique assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant (voir classification du personnel routier 5^e catégorie).

— charpentier effectuant le levage courant et les travaux de raccordement.

2° échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon mais plus confirmé dans le métier.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un CAP. ayant acquis par l'exercice de son métier une qualification étendue,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison d'une très longue pratique du métier, qui lui confère une qualification de niveau équivalent, à justifier par essai professionnel.

6° CATÉGORIE

Ouvrier qualifié

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

Figure dans cette catégorie :

- le titulaire du brevet d'enseignement industriel, pendant une période de perfectionnement de six mois au maximum.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- tailleur de pierres,
- ravaleur ou appareilleur capable d'exécuter tous travaux,
- coffreur sachant tracer son épure et coffrer toutes sortes d'escaliers en béton armé.

HORS CATÉGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

II — MENUISERIE

1° CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des besognes et travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- gardien de chantier de jour et de nuit,
- balayeur,
- allumeur de lanternes,
- manœuvre de cour chargé du nettoyage.

Manœuvre participant à la production

Manœuvre chargé du roulage et transport.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), augmenté de 4%

et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2° CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et d'ouvriers, après la mise au courant très sommaire, des travaux simples qui n'exigent pas la connaissance d'un métier.

3° CATÉGORIE

Aide-ouvrier

Travailleur qui, sans avoir encore l'habileté et le rendement d'un ouvrier spécialisé, exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou par la pratique du métier.

Aide-ouvrier de toute spécialité capable d'exécuter des travaux ci-après :

- aide-charpentier,
- monteur de bois blanc,
- teinteur,
- machiniste exécutant avec machine des pièces simples,
- aide-vernisser à la main ou au pistolet,
- chef d'équipe de manœuvres (environ quinze personnes).

Travailleur diplômé d'un centre de formation professionnelle rapide.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4° CATÉGORIE

Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- machiniste capable de donner un rendement suffisant, assurant l'entretien et le réglage de sa machine,
- finisseur,
- encadreur,
- teinteur,
- vernisseur,
- scieur,
- dégauchisseur,
- patineur,
- débiteur,
- perceur,
- raboteur,
- mortaiseur.

Travailleur titulaire d'un CAP. et celui justifiant, par essai professionnel, d'une qualification équivalente.

Ouvrier spécialisé 2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour le 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

5^e CATÉGORIE

Ouvrier professionnel 1^{er} échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues, justifiant d'une connaissance approfondie de son métier, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers, d'aides-ouvriers ou manœuvres.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un CAP. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle, acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- charpentier exécutant le taillage et levage des charpentes,
- menuisier capable de réaliser d'après plan ou schéma les travaux de sa profession,
- toupilleur complet,
- rampiste,
- escalioleur,
- traceur pouvant établir tous plans sur règle d'après relevé sur place,
- menuisier pouvant exécuter seul ou avec plusieurs aides tous travaux d'entretien et de réparation intérieurs ou extérieurs sans la surveillance d'un contremaître,
- affûteur connaissant tout le matériel de la scierie et de la menuiserie,
- scieur de grume capable de pointer, régler sa machine et de placer ses bois, affûter et entretenir ses lames.

Ouvrier professionnel 2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

6^e CATÉGORIE

Ouvrier ayant acquis la parfaite maîtrise de sa profession par une longue expérience, exécutant les travaux particulièrement difficiles de la profession.

HORS CATÉGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

III — CARRELEURS, FAIENCIERS, MOSAISTES, GRANITISTES.

1^{re} CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des besognes et travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Manœuvre participant à la production

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

3^e CATÉGORIE

Aide-ouvrier

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

Est notamment à classer dans cette catégorie :

- le petit compagnon ayant plus de six mois dans la profession et travaillant effectivement avec un compagnon.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE

Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- carreleur faisant le sol,
- granitiste ayant la connaissance de son métier.

Ouvrier spécialisé 2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus, mais plus confirmé.

5^e CATÉGORIE

Ouvrier professionnel 1^{er} échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- carreleur, faïencier, mosaïste, granitiste ayant des connaissances assez étendues des règles et une

pratique suffisante du métier pour exécuter correctement et dans les délais normaux, tous les travaux courants de la profession.

Ouvrier professionnel 2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus, mais plus confirmé.

6^e CATEGORIE

Ouvrier qualifié

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

— carreleur, faïencier, mosaïste, granitiste capables d'exécuter tous les travaux de sa profession à l'aide de plans et schémas.

HORS CATEGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant le caractère de travaux d'art.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- mosaïste figuriste,
- mosaïste ornementiste,
- carreleur, faïencier pouvant être assimilés aux précédents.

IV — PERSONNEL DES ENGINES NAVALS

1^e CATEGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des travaux et des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- manœuvre préposé à la cuisine.

Manœuvre participant à la production

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATEGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- matelot : propreté des engins, emploi des appareils rudimentaires d'armement.

3^e CATEGORIE

Aide-ouvrier

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- chauffeur : allumage de chaudière, chauffe, connaissances essentielles des dispositifs de sécurité,
- graisseur : aide éventuelle au mécanicien.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATEGORIE

Ouvrier spécialisé

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

chauffeur : allumage, chauffe, entretien, connaissance complète des dispositifs de sécurité, réparations courantes, nettoyage des chaudières, traitement des eaux,

- mécanicien de vedette : assure la conduite et l'entretien du ou des moteurs,
- aide-mécanicien d'engin comportant une machinerie complexe,
- conducteur de vedette,
- boscot : sait lire et écrire,
- guide scaphandrier : agréé par le scaphandrier auquel il est attaché.

5^e CATEGORIE

Ouvrier professionnel

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- mécanicien qualifié ayant la responsabilité d'une machine et surveillant la chauffe : sait lire et écrire,
- patron remorqueur ayant une pratique jugée suffisante : sait lire et écrire.

6^e CATEGORIE

Ouvrier qualifié

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- patron breveté au bornage,
- mécanicien breveté de la Marine.

N. B. — Les scaphandriers sont classés dans la catégorie de leur spécialité.

En sus de leur salaire normal, ils perçoivent une prime horaire de plongée (fixée par avenant territorial), toute heure commencée étant due.

V. — OUVRIERS EN ETANCHEITE

1^{re} CATEGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des besognes et travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Manœuvre participant à la production

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATEGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et d'ouvriers, des travaux ne nécessitant pas la connaissance d'un métier.

3^e CATEGORIE

Aide-ouvrier

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- petit compagnon,
- élève d'un centre de formation professionnelle rapide ayant accompli régulièrement le stage et obtenu le diplôme de sortie de sa spécialité,
- chef manœuvre ayant sous ses ordres une équipe de manœuvres,
- applicateur travaillant en équipe ou exécutant seul des travaux plus simples.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATEGORIE

Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un CAP. et débutant dans le métier,
- le travailleur justifiant par essai professionnel de la qualification requise pour les emplois de cette catégorie.

Est notamment à classer dans cette catégorie :

- l'applicateur exécutant personnellement tous travaux d'étanchéité correspondant à un ou plusieurs procédés.

2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier, après un an de fonction en 4^e catégorie 1^{er} échelon pour le titulaire du CAP.

5^e CATEGORIE

Ouvrier professionnel

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- travailleur titulaire d'un CAP. et comptant au moins deux ans de pratique de sa spécialité,
- travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier,
- ouvrier qualifié justifiant d'au moins deux ans de profession dans la 4^e catégorie, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers, d'aides-ouvriers ou de manœuvres,

— ouvriers ayant une grande pratique et une instruction lui permettant de travailler suivant un plan sommaire, capable d'exécuter tous les travaux courants de préparation et de protection de l'étanchéité.

6^e CATEGORIE

Ouvrier qualifié

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

- ouvrier capable d'exécuter tous les travaux de préparation, d'application et de protection de l'étanchéité en dirigeant son chantier, tant d'un point de vue technique que d'un point de vue pointage des ouvriers, aides-ouvriers et manœuvres travaillant avec lui et mouvements des matériaux.

VI — PERSONNEL ROUTIER

Préliminaire

Les engins mécaniques sont classés dans les types suivants :

A. — Bétonnière jusqu'à 750 litres, concasseur, compresseur, pompe, sauterelle, machine à vibrer et matériel analogue.

B. — Grue, portique, rouleau compresseur, locomotive, locomobile et matériel analogue.

C. — Pilonneuse, dameuse, vibreuse, fondeur spraiender, malaxeuse, bitumeuse, gravillonneuse, pelleuse, enrobeuse de moins de 20 tonnes-heure, bétonnière de plus de 750 litres et matériel analogue.

D. — Pelle mécanique jusqu'à 1 m³, bull-dozer, scraper, shovelloader, ditcher, motorgrader, excavateur, elevating grader, centrale d'enrôbage de 20 à 50 tonnes, moto-paver, travel plant, finischer.

E. — Pelle mécanique de plus de 1 m³, centrale d'enrobage de plus de 50 tonnes.

1^{re} CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des besognes et travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Manœuvre participant à la production

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

- conducteur d'engins type A, assurant la conduite,
- fourcheur,
- pelleur,
- régaleur de matériaux,
- sableur,
- gravillonneur.

3^e CATÉGORIE

Aide-ouvrier

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- conducteur d'engins type A, assurant la conduite et l'entretien,
- conducteur d'engins types B et C, n'assurant que la conduite,
- aide-conducteur d'engins type D,
- aide-ouvrier routier, tel que : dresseur, garçon enduiseur, opérateur d'émulsion ou de produits spéciaux, bitumier.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE

Ouvrier spécialisé

1^{er} échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

— conducteur d'engins type A, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,

— conducteur d'engins types B et C, assurant la conduite et l'entretien,

— conducteur d'engins type D, n'assurant que la conduite,

— ouvrier routier, tel que : surfaceur, compagnon metteur en forme, compagnon bitumier ordinaire.

2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus pour l'ouvrier spécialisé 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

— conducteur d'engins types B et C, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,

— conducteur d'engins type D, assurant la conduite et l'entretien,

— ouvrier routier du 1^{er} échelon confirmé.

5^e CATÉGORIE

Ouvrier professionnel

1^{er} échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Figurent dans cette catégorie :

— le travailleur titulaire d'un CAP. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité,

— le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant être justifiée par un essai professionnel.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

— conducteur d'engin type D, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant,

— conducteur d'engin type E, n'assurant que la conduite,

— ouvrier routier spécialiste, tel que : compagnon poseur de bordures, compagnon paveur, épinceur, compagnon bitumier particulier.

2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon mais plus confirmé dans le métier.

Figurent dans cette catégorie :

— le travailleur titulaire d'un CAP. ayant acquis par l'exercice de son métier une qualification étendue,

— le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison d'une très longue pratique du métier, qui lui confère une qualification de niveau équivalent, à justifier par essai professionnel.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

— conducteur d'engin type E, assurant la conduite et l'entretien,

— ouvrier routier de 1^{er} échelon confirmé.

6^e CATÉGORIE*Ouvrier qualifié*

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- conducteur d'engins type E, assurant la conduite, l'entretien et le dépannage,
- régleur sur finisseur à grand rendement et moto-paver travaillant isolément.

HORS CATÉGORIE

Ouvrier hautement qualifié ayant au moins cinq ans de pratique, exécutant des travaux de haute précision nécessitant de l'initiative.

VII.— PERSONNEL ELECTRICIEN

1^{re} CATÉGORIE*Manœuvre ordinaire*

Travailleur à qui sont confiés des besognes et travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Manœuvre participant à la production

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG.) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATÉGORIE*Manœuvre spécialisé*

Travailleur à qui sont confiés des travaux nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- collineur,
- travailleur chargé des manipulations, transports, terrassements, service des aides-ouvriers et ouvriers.

3^e CATÉGORIE*Aide-ouvrier*

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- aide-monteur chargé des travaux préparatoires et menus travaux de la profession, tels que : pose de petit appareillage, interrupteur (simple alluma-

ge) prises de courant, coupe-circuit, patère bois porcelaine),

— titulaire du diplôme d'un centre de formation professionnelle rapide.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE*Ouvrier spécialisé*1^{er} échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant seul des travaux exigeant des connaissances professionnelles certaines.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un CAP. débutant,
- le travailleur justifiant par essai professionnel d'une qualification équivalente, acquise par une pratique suivie en 3^e catégorie.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- travailleur exécutant tous travaux de pose de canalisation et d'appareils courants et dépannages courants (minuterie, réglage des armements sur support dressé, exécution des ligatures d'attaches),
- magasinier tenant ses fiches.

2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus du 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Ouvrier titulaire du CAP. après stage de perfectionnement.

5^e CATÉGORIE1^{er} échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Figurent dans cette catégorie :

- le travailleur titulaire d'un CAP. et comptant au moins deux années de pratique de sa spécialité en 4^e catégorie,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier et pouvant le justifier par essai professionnel.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- monteur en bâtiment et monteur d'installations industrielles simples,
- monteur appareilleur en câble armé basse tension,
- monteur de lignes aériennes de distribution (support courant jusqu'à 15 mètres hors sol),
- monteur de lignes téléphoniques aériennes simples,
- monteur d'installation de téléphone privé,
- réparateur et monteur de petit équipement en atelier d'entreprise électrique,

- monteur appareilleur de câble armé basse et haute tension,
- monteur de lignes aériennes en traverse sur appui double,
- monteur de postes de transformation simples.

2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier de 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier et exécutant des travaux de plus haute valeur technique après deux ans en 5^e catégorie, 1^{er} échelon.

6^e CATÉGORIE

Ouvrier hautement qualifié.

Figure dans cette catégorie :

- le titulaire de BEI, pendant la période de perfectionnement de six mois maximum.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- monteur spécialiste exécutant sur plan et schéma tous travaux de sa spécialité,
- monteur d'horlogerie électrique et de signalisation privée,
- monteur de paratonnerres,
- monteur spécialiste de lignes de contact pour traction,
- monteur d'installations industrielles complexes,
- monteur de standard téléphonique et dépannage,
- monteur de toutes installations électriques et dépannage,
- monteur appareilleur en câble téléphonique multipaire,
- monteur de lignes aériennes de transport, qualifié pour travaux difficiles, tels que :
 - ancrage de lignes, levage au-dessus de 30 mètres,
 - spécialiste de tirage sous tension mécanique,
 - monteur de lignes téléphoniques aériennes, telles que « alimentation »,
 - monteur spécialiste de stations centrales de grands postes, de postes de transformation importants et complexes, de sous-stations,
 - câbleur de tableaux, ainsi que de télémesures et de télécommandes correspondantes.
 - monteur électricien mécanicien et tout dépannage.

HORS CATÉGORIE

Travailleur exécutant des travaux de la plus haute qualification professionnelle, y compris tous travaux d'art ou de haute valeur technique de la profession.

VIII. — OUVRIERS PLOMBIERS ET MONTEURS SANITAIRES.

1^{re} CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des travaux et besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Manœuvre participant à la production

Manœuvre de force effectuant notamment le transport des matériaux.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur exécutant, après mise au courant sommaire, des travaux simples n'exigeant pas la connaissance d'un métier.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- travailleur exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et d'ouvriers, des travaux préparatoires.

3^e CATÉGORIE

Aide-ouvrier

Travailleur qui, sans avoir le rendement et l'habileté d'un ouvrier spécialisé, exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou par la pratique du métier.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- petit compagnon,
- apprenti ayant trois ans d'apprentissage ou élève de centre de formation professionnelle rapide ayant obtenu le diplôme de sa spécialité.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE

Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines, capable d'exécuter tous travaux courants de plomberie, neufs ou d'entretien, capable de faire un compte-rendu détaillé de son travail.

Figure dans cette catégorie :

- le titulaire d'un CAP. débutant.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- monteur sanitaire pouvant réaliser une installation sans être contrôlé et conseillé journellement.

Ouvrier spécialisé 2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition spécifiée ci-dessus au 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

5^e CATÉGORIE

Ouvrier professionnel 1^{er} échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Figurent dans cette catégorie :

- le titulaire du CAP. confirmé,
- le travailleur pouvant être assimilé au précédent en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique du métier.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- compagnon plombier,
- installateur sanitaire pouvant réaliser des installations d'après plans et schémas, sachant travailler la fonte, le fer, le cuivre, le plomb, soudant à l'auto-gène, pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers de 4^e catégorie et manœuvres.

Ouvrier professionnel 2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

6^e CATÉGORIE

Ouvrier qualifié

Ouvrier ayant acquis la parfaite maîtrise de sa profession par une longue expérience, exécutant les travaux particulièrement difficiles de la profession et pouvant diriger plusieurs équipes.

HORS CATÉGORIE

Ouvrier d'habileté exceptionnelle, exécutant manuellement des travaux de haute valeur professionnelle et notamment ceux ayant un caractère de travaux techniques, tels que :

- station de pompage,
- production d'eau chaude par chaufferie centrale,
- équipement de laboratoire.

IX. — OUVRIERS PEINTRES ET VITRIERS

1^{er} CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur à qui sont confiés des besognes et travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- manœuvre chargé du nettoyage.

Manœuvre participant à la production

- service des aides-ouvriers et ouvriers,
- transport.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuants des travaux simples.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- manœuvre exécutant, sous la direction d'aides-ouvriers et ouvriers, des travaux d'apprêt (lessivage, décapage, ponçage, rebouchage), application et préparation des badigeons suivant indications.

3^e CATÉGORIE

Aide-ouvrier

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

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- petit compagnon,
- apprenti après au moins deux ans d'apprentissage,
- titulaire du diplôme de formation professionnelle rapide de la spécialité,
- petite main en lettres.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE

Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- peintre sachant exécuter lui-même tous travaux courants de la profession, y compris les mélanges et dosages d'ingrédients, les fonds et les teintes sur échantillon,

- vitreur coupeur.

2^e échelon

Peintre-vitrier ayant les connaissances prévues pour le 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

5^e CATÉGORIE

Ouvrier professionnel 1^{er} échelon

Peintre ayant accompli au moins deux ans en 4^e catégorie (2^o échelon), pouvant travailler seul ou avec l'aide d'ouvriers, aides-ouvriers et manœuvres, apte à exécuter tous les travaux fins de la profession.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- peintre en lettres.

2^e échelon

Peintre ajoutant aux qualifications précédentes une expérience acquise par une longue pratique.

Peintre en lettres et d'attributs.

6^e CATÉGORIE

Ouvrier qualifié

Décorateur.

A. — PERSONNEL DES CARRIERES

1^e CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur auquel sont confiés des travaux et des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation :

- nettoyage.

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Manœuvre participant à la production

Ce travailleur perçoit au moins le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) augmenté de 4% et passe à la catégorie supérieure lorsqu'il a atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- rouleur de wagonnets,
- transport,
- chargement des camions,
- chargement des wagonnets de pierre et de terre,
- chargement des concasseurs.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisé

Travailleur exécutant, après mise au courant très sommaire, des travaux simples qui n'exigent pas la connaissance d'un métier.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- débiteur à la masse,
- casseur,
- conducteur de compresseur n'assurant que la conduite,
- conducteur de concasseur n'assurant que la conduite,
- dégager des falaises après minage,
- teneur de marteaux,
- perforateur,
- abatteur de pierre,
- graisseur.

3^e CATÉGORIE

Aide-ouvrier

Travailleur qui, sans avoir l'habileté et le rendement d'un ouvrier spécialisé, exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou par la pratique du métier.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- mineur,
- conducteur de moteur fixe,
- graisseur d'engins mécaniques pendant la marche,
- chef d'équipe manœuvres,
- chef d'équipe casseurs,
- débiteur,
- conducteur de pelleuse.

Après un an d'ancienneté, ce travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5%.

4^e CATÉGORIE

Ouvrier spécialisé

Ouvrier d'habileté et de rendement courants, exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- mineur boiseur,
- mineur artificier,
- conducteur de grue,
- conducteur de locomotive,
- pointeur de carrière,
- mécanicien de moteurs fixes ou mobiles,
- forgeron de carrière assurant la trempe et la forgeage de l'outillage de perforation,
- magasinier de carrière.

5^e CATÉGORIE

Ouvrier professionnel

1^{er} échelon

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- conducteur d'engin mécanique mobile assurant la conduite, l'entretien et le dépannage courant de son engin.

Ouvrier professionnel

2^e échelon

Ouvrier répondant à la définition de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon, mais plus confirmé dans le métier.

Est notamment à classer dans cette catégorie le personnel ci-après :

- ouvrier coordonnant le travail des chefs d'équipe de la 3^e catégorie, contrôlant et faisant assurer la

production normale tant à l'exploitation qu'au concassage.

ANNEXE II DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Objet de la convention

Article Premier. — La présente convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la convention collective réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics et les entreprises connexes exerçant leur activité au Togo.

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

Durée — Révision

Dénonciation de la convention

Art. 2. — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Lomé par la partie la plus diligente.

La procédure de la révision partielle ou de la dénonciation est celle prévue à l'article 5 de la convention générale.

Période d'essai

Art. 3. — La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 de la convention générale, est ainsi fixée :

a) Pour les employés embauchés sur place : un mois;

b) Pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du Code du Travail :

1^o Travailleurs visés au paragraphe 1^{er} de l'article 38 de la convention générale : six mois;

2^o Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 38 de la convention générale : deux mois.

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

Préavis

Art. 4. — La durée minimum du préavis, définie à l'article 25 de la convention générale, est fixée à un mois.

L'employé, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, 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.

Classification professionnelle

Art. 5. — Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles ci-après :

1^{er} CATÉGORIE

Manœuvre ordinaire

Travailleur auquel sont confiés des travaux et des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

2^e CATÉGORIE

Manœuvre spécialisée

Travailleur exécutant, après mise au courant très sommaire, des travaux simples qui n'exigent pas la connaissance d'un métier :

— manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encausticage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel);

— garçon de courses.

3^e CATÉGORIE

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

— garçon de bureau ou planton : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux,

— photocopieur,

— téléphoniste (central à quatre directions au maximum),

— commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission,

— tireur de plan : employé chargé d'effectuer la reproduction des plans par tous les procédés industriels courants, de les couper, de les plier.

Après un an d'ancienneté, se travailleur bénéficie d'une majoration de salaire de 5 %.

4^e CATÉGORIE

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

— archiviste classant les documents,

— tireur de plans tenant le registre et classant les calques,

— aide-magasinier,

— pointeur de chantier procédant aux pointages journaliers, tenant le carnet de pointage, totalisant les heures, indiquant le taux horaire et transmettant le cahier à l'agent comptable de l'échelon supérieur,

— commis de chantier chargé des rapports de chantier,

— dactylographe 1^{er} degré, capable d'effectuer des travaux de copies dans les conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre la condition de rapidité exigée du dactylographe du second degré,

— sténodactylographe débutant pendant les cinq premiers mois,

— téléphoniste (central à plus de quatre directions),

— calqueur,

— encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

5° CATEGORIE

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

— employé auxiliaire de comptabilité exécutant dans une comptabilité : la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, établissement de bulletins et de la feuille de paie,

employé au prix de revient : employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matière,

— aide-caissier,

— 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,

— sténodactylographe après six mois en 4^e catégorie,

— dessinateur débutant possédant le C.A.P.,

— métreur débutant possédant le C.A.P.,

— aide-mécanographe ne possédant pas le diplôme d'une école professionnelle et ayant moins de trois années de métier.

6° CATEGORIE

Employé qualifié de bureau :

— mécanographe ne possédant pas le diplôme d'une école professionnelle et ayant plus de trois années de métier,

— aide-comptable,

— magasinier,

— sténotypiste capable de prendre cent vingt mots-minute et de traduire parfaitement ses notes à trente mots-minute à la machine avec orthographe et présentation parfaites,

— sténodactylographe 2^e degré diplômé et capable de prendre cent mots-minute en sténo et de faire quarante mots-minute à la machine,

— aide-topographe chargé du nivellement et de levés sommaires,

— aide-métreur après deux ans de pratique.

Art. 6. — Les emplois énumérés dans les diverses catégories de la hiérarchie professionnelle, établie à l'article 5 ci-dessus, constituent des emplois-types.

Ceux qui n'y figurent pas seront classés, en se référant à ces emplois-types, par des additifs ou, à défaut, par des accords d'établissement.

Indemnité de déplacement

Art. 7. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 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 5^e catégorie incluse :
— trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi,

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

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

b) Pour l'employé de la 6^e catégorie :

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

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

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

L'indemnité n'est pas due lorsque les prestations sont fournies en nature.

Voyages et transports
Classe de passage

Art. 8. — Les classes de passage de l'employé et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

— bateau et train :

— employé de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe,

— employé de la 6^e catégorie : 2^e classe;

— avion : classe touriste;

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

Poids des bagages

Art. 9. — 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 la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera à l'ouvrier, 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,

— 100 kilos de bagages, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants, tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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, 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. 10. — La classification professionnelle, établie à la présente annexe ne sera appliquée dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords sur les salaires de base des diverses catégories, déterminées par cette classification.

ANNEXE III

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Objet de la convention

Article Premier. — La présente convention annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective fédérale, réglant les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics et les entreprises connexes, exerçant leur activité au Togo.

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

Durée — Révision

Dénonciation de la convention

Art. 2. — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Lomé par la partie la plus diligente.

La procédure de révision partielle ou de dénonciation est celle prévue à l'article 5 de la convention générale.

Champ d'application

Art. 3. — On entend par agent de maîtrise l'agent chargé de façon permanente de diriger, coordonner et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers ou d'employés dans l'exécution de travaux dont il assume la responsabilité à l'égard de l'employeur sans intervenir manuellement de façon courante.

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

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

Période d'essai

Art. 4. — La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 12 de la convention générale, est ainsi fixée :

a) Pour les travailleurs embauchés sur place : trois mois;

b) Pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 (1^{er} alinéa) du Code du Travail : six mois.

Les périodes d'essai définies ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Clause de non-concurrence

Art. 5. — Pendant toute la durée de l'emploi et dans la limite de deux ans après la rupture de leur contrat, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ne pourront pas prendre, sans accord écrit de l'employeur, un brevet à leur nom pour une invention en rapport avec les recherches poursuivies dans l'entreprise avec leur concours.

Préavis

Art. 6. — La durée du préavis réciproque est d'un mois, sauf toute autre disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 94 (alinéa 1^{er}) du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, 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.

Classification professionnelle

Art. 7. — Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies ci-après :

M 1 : agent de maîtrise 1^{er} degré

Agent d'encadrement exerçant d'une façon permanente un commandement sur un effectif maximum de vingt travailleurs dans sa spécialité et participant ou non à leurs travaux. Il assure le rendement de ce personnel, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, exceptionnellement sous celle d'un ingénieur ou cadre.

M 2 : agent de maîtrise 2^e degré

Agent d'encadrement chargé de faire exécuter par des salariés, équipes ou groupes de salariés de professions différentes les travaux qui lui sont confiés.

Assurant le respect et la discipline du personnel qu'il dirige, il est lui-même placé généralement sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur, soit d'un ingénieur ou cadre.

M 3 : agent de maîtrise 3^e degré

Agent d'encadrement répondant à la définition de l'agent de maîtrise du 2^e degré, mais ayant des responsabilités plus étendues découlant notamment de l'importance de l'entreprise.

M 4 : agent de maîtrise 4^e degré

Agent d'encadrement assurant avec le concours d'agents de maîtrise des échelons inférieurs le fonctionnement technique et administratif d'une unité technique qui groupe plusieurs spécialités professionnelles.

Il prend des initiatives pour l'organisation du travail et l'amélioration du rendement.

Il est placé sous les ordres, soit d'un ingénieur ou cadre, soit de l'employeur.

M 5 : agent de maîtrise 5^e degré

Agent d'encadrement répondant à la définition de l'agent de maîtrise du 4^e degré, mais ayant des responsabilités plus étendues, découlant notamment de l'importance de l'entreprise (les emplois du 5^e degré ne peuvent exister que dans les grandes entreprises).

Art. 8. — Les classifications des divers emplois des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont déterminées conformément à la hiérarchie professionnelle de base, établie à l'article 7 ci-dessus par un additif à la présente convention.

Les emplois qui n'y figurent pas feront l'objet d'additifs ultérieurs ou, à défaut, d'accords d'établissement dressés sur cette même base.

Indemnité de déplacement

Art. 9. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 52 de la convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il 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.

Classe de passage

Art. 10. — 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;

— avion : classe touriste;

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

Poids des bagages

Art. 11. — Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise concédée par 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 à l'agent de maîtrise, 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 pour sa ou ses femmes,

— 100 kilos pour chacun de ses enfants, tels qu'ils sont définis à l'article 52 (dernier alinéa) de la convention générale.

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

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

Délégués du personnel

Art. 12. — Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué chaque fois que possible, un collège spécial aux techniciens et agents de maîtrise.

Art. 13. — 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.

ANNEXE III**ADDITIF RELATIF AUX
CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES****I. — AGENTS DE MAITRISE****M 1 : agent de maîtrise 1^{er} degré**

— aide-conducteur de travaux titulaire d'un diplôme d'école professionnelle ou ayant des connaissances équivalentes,

— aide-sondeur,

— aide-foreur,

— chef d'équipe ouvriers dirigeant jusqu'à quinze ouvriers de sa spécialité,

— titulaire du brevet d'enseignement industriel après six mois de perfectionnement en 6^e catégorie,

— chef pilonneur,

— chef pontonnier,

— chef refouleur,

— chef de chantier de carrière, prenant l'initiative d'un abattage de falaise.

M 2 : agent de maîtrise 2^e degré

— sondeur,

— foreur,

— chef de chantier de travaux publics 1^{er} échelon : terrassier, mineur, cimentier, boiseur et béton armé, routier,

— chef mécanicien travaillant avec une petite équipe assurant l'entretien et le dépannage du matériel,

— chef dragueur,

— chef de carrière.

M. 3 : agent de maîtrise 3^e degré

— chef de chantier principal (mêmes spécialités que ci-dessus) : organise et dirige l'ensemble d'un chantier, assure l'implantation, prévoit les besoins en matériaux, en matériel, en outillage, a la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages, établit les rapports journaliers,

— chef de chantier béton armé 2^e échelon : assure l'organisation et la direction d'un chantier de construction industrielle ou d'ouvrages d'art, quelles qu'en soient les difficultés de réalisation,

— conducteur de travaux 1^{er} échelon : dirige des chantiers pouvant comporter plusieurs chefs de chantier, assure leur surveillance et leur approvisionnement, relève les attachements, rédige les rapports de chantier et rassemble les éléments permettant l'établissement des prix de revient,

— chef mécanicien de parc et d'entretien faisant, avec une équipe comprenant plus de vingt ouvriers qualifiés, toutes les révisions de matériel,

— chef sondeur,

— chef foreur,

M. 4 : agent de maîtrise 4^e degré

— conducteur de travaux 2^e échelon : même spécification que M 3, mais plus confirmé,

— chef d'atelier de parc important, assurant l'entretien et la réparation totale de tous les engins de travaux publics, ayant plus de cinquante ouvriers sous ses ordres.

II. — TECHNICIENS ET ASSIMILES**M 1**

— dessinateur détaillant mettant au net les projets et dessins d'exécution,

— aide-mètreur possédant le C. A. P. ou les connaissances équivalentes,

— mécanographe possédant un diplôme d'une école professionnelle,

— caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes,

— comptable 1^{er} degré,

— chef magasinier,

— dessinateur 1^{er} échelon : établit d'après des directives bien définies les plans courants en utilisant au besoin des documents d'archives,

— métreur sur bordereau : vérifie les relevés des travaux de chantier, établit les demandes d'acomptes et mémoires définitifs,

— calepineur débutant possédant le C. A. P.

M 2

— métreur établissant les métrés sur bordereaux de prix, les attachements écrits ou figurés, mémoires et devis neufs et entretien, assiste à la vérification, débat les règlements,

— comptable possédant les capacités du comptable de M 1, avec une certaine connaissance des lois fis-

cales 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 délivré par la Société de Comptabilité de France et ayant deux ans de pratique,

— dessinateur 2^e échelon : établit suivant les directives de l'employeur, d'un ingénieur ou d'un technicien d'un échelon supérieur tous plans d'exécution ou les plans d'études courantes,

— calepineur : établit tous les plans d'exécution concernant les travaux courants de pierres de taille, possède les connaissances de stéréotomie nécessaire à sa profession.

M 3

— chef comptable sous les ordres d'un chef de comptabilité : assure seul ou fait assurer avec des employés des catégories 5 et 6 la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises,

— dessinateur-projeteur : a les connaissances d'un dessinateur 2^e échelon; est en outre, capable d'étudier (sous la direction de l'employeur, d'un ingénieur ou d'un technicien d'un échelon supérieur), pour ce qui concerne les calculs, tous les projets courants dans leur ensemble suivant les prescriptions des cahiers des charges; peut être appelé à assister aux rendez-vous,

— commis de ville : capable de traduire les instructions de l'architecte ou du client, de discuter une étude, de faire des relevés de mesures et croquis, de passer des commandes et de transmettre les directives d'exécution des travaux de petite et moyenne importance.

M 4

— chef de comptabilité ayant la responsabilité de l'organisation générale ou de la tenue de la comptabilité d'une entreprise,

— dessinateur-projeteur-calculateur : établit seul les projets pouvant comporter des calculs courants de résistance des matériaux, à l'exclusion de la continuité de l'hyperstatique et des ouvrages d'art,

— commis d'entreprise : a des connaissances techniques et professionnelles étendues, assure les rapports avec les architectes et la clientèle, approvisionne et surveille les chantiers, peut faire le métré,

— géomètre titulaire d'un diplôme.

Les parties signataires conviennent que les dispositions de la présente convention et de ses annexes prennent effet du 27 mai 1957.

Ont signé :

— Au nom du Syndicat des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics du Togo :

Pierre Hamon,

Artiguebère,

Urbain Belli.

— Au nom du Syndicat des Travailleurs des Entreprises privées des Travaux Publics et du Bâtiment du Togo (U. S. T.) :

Emmanuel-Dagobert Sossah,
Guidihoun Bienvenu,
Mensah Isidore.

Vu : L'Inspecteur du Travail du Togo
à Lomé, le 23 juillet 1958.

J. Chatelain.

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES (hors convention)

Le détail des activités visées à l'article 1^{er} de la convention collective fédérale des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics (clauses générales) est donné, à titre d'information, ci-après :

GROUPE 14

Extraction des matériaux de construction

- 14-000. Carrière.
- 14-100. Ardoisière. — Carrière d'ardoise, de schiste ardoisier.
- 14-200. Carrières de pierre. — Moellons, pierres pour routes, matériaux de viabilité, ballast :
 - carrière de pierre calcaire,
 - carrière de marbre,
 - carrière de meulière,
 - carrière de lave,
 - carrière de grès,
 - carrière de pierres dures.
- 14-300. Extraction et dragage de sables et graviers :
 - dragage de sables, graviers et cailloux,
 - carrière de sables silicieux.
- 14-400. Extraction de pierre à plâtre, de gypse (indépendante d'un four à plâtre).
- 14-500. Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux (indépendante d'une cimenterie ou d'un four à chaux).
- 14-600. Extraction d'argile :
 - extraction d'argile, de terre à brique, de terre à poterie,
 - extraction d'argiles réfractaires, terres réfractaires,
 - extraction de kaolin et d'argiles kaoliniques,
 - extraction d'argiles décolorantes,
 - extraction de terres colorantes.
- 14-700. Extraction de matériaux de construction divers (ponce, pouzzolane, etc.).

GROUPE 32

Matériaux de construction

- 32-100. Taille de pierre, fabrication d'objets en pierre :
 - taille de pierres d'œuvre,
 - préparation de matériaux de viabilité.

- 32-200. Marbrerie de bâtiment. — Fabrication d'ouvrages en marbre pour le bâtiment. Scierie de marbre, polissage de marbre.
- 32-300. Marbrerie funéraire. Fabrication, pose et entretien de monuments funéraires. — Entreprise de monuments funéraires en marbre, pierre, etc. Gravures sur marbre.
- 32-400. Fabrication de plâtre. — Cuisson de plâtre, four à plâtre.
- 32-500. Fabrication de chaux et ciments. — Cimenterie, usine à ciment :
 - fabrication de ciments artificiels,
 - fabrication de chaux hydraulique, usine à chaux,
 - fabrication de chaux agricole, fours à chaux.
- 32-600. Fabrication d'agglomérés divers.
- 32-700. Fabrication de matériaux de construction divers non spécifiés ailleurs.

GROUPE 33

Bâtiment

Ce groupe comprend toutes les industries qui concourent à la construction des bâtiments, sauf la fabrication de menuiserie en série.

- 33-000. Entreprises de bâtiment.
- 33-100. Entreprises de terrassement, de maçonnerie pour le bâtiment :
 - entreprises de terrassements de bâtiment, fondations, puits,
 - entreprises de canalisations et de pavage,
 - entreprises de travaux en ciment, béton, béton armé,
 - entreprises de pose de carrelages, dallages et revêtements, mosaïques,
 - entreprises de pierre de taille, ravalement, gargoillage,
 - entreprises de plâtrerie,
 - entreprises de démolition.
- 33-200. Charpente en bois, menuiserie à façon de bâtiment, constructions en bois,
 - entreprises de charpente en bois, charpente-couverture,
 - fabrication à façon et pose de menuiserie en bois, menuiserie de bâtiment,
 - fabrication à façon et pose de treillage et clôture en bois,
 - fabrication à façon et pose de jalousies, volets, persiennes et volets roulants en bois,
 - montage de maison en bois,
 - fabrication à façon et pose de mains courantes.
- 33-300. Couverture — Plomberie :
 - couverture,
 - plomberie, installations sanitaires,
 - étanchéité.
- 33-400. Charpente en fer, constructions métalliques, serrurerie du bâtiment :

- charpente en fer, constructions métalliques,
 - pose de menuiserie métallique,
 - maisons métalliques.
- 33-500. Chauffage. Ventilation :
- installation de chauffage et de production d'eau chaude,
 - installation de ventilation,
 - installation de climatisation,
 - isolation.
- 33-600. Aménagement d'habitation :
- peinture,
 - pose de vitres, de glaces, de vitrines,
 - installation de distribution électrique dans les locaux d'habitation, magasins, etc.,
 - installations diverses dans les immeubles,
 - pose de linoléum,
 - décorateurs d'appartements, ensembliers.
- 33-700. Aménagement de locaux divers :
- agencement et installation de magasins, boutiques, bureaux, bars, etc.,
 - installation de vitrines,
 - travaux pour exposition,
 - pose d'enseignes, stores,
 - travaux en plâtre, en staff et stuc.
- 33-800. Architectes, cabinet d'architecte.
- 33-900. Métreurs, vérificateurs de bâtiments.

GROUPE 34

Travaux publics

- 34-000. Entreprises de grands travaux publics.
- 34-100. Terrassements, travaux souterrains :
- nivellement, remise en état du sol,
 - forages, sondages, prospections minières,
 - travaux d'étanchement et de consolidation des sols.
- 34-200. Travaux maritimes et fluviaux :
- entreprises spécialisées de battage de pieux et palplanches,
 - entreprises de dragages.
- 34-300. Travaux de routes et d'aérodromes, construction et réparation de revêtements de routes et pistes d'envol :
- entreprises de pavages,
 - entreprises de revêtement en béton de ciment ou d'argile,
 - entreprises de revêtement en matériaux enrobés de liants hydrocarbonés,
 - entreprises de cylindrages.
- 34-400. Travaux de voies ferrées, terrassements et travaux de superstructure pour construction de chemins de fer.
- 34-500. Travaux urbains et travaux d'hygiène publique :
- entreprises de travaux de captage, d'adduction et de distribution d'eau,
 - construction d'égouts.
- 34-600. Entreprises de réseaux et de centrales électriques. — Construction et installation de grands postes de transformation, de stations centrales, de sous-stations; installations de lignes de transport d'électricité, d'éclairage électrique, aériennes ou souterraines; pose de câbles électriques souterrains, de lignes de contact pour tractions travaux de signalisation électrique pour chemins de fer, de télécommande et de balisage.
- 34-800. Géomètre, niveleur, topographe, arpenteur.