

Publié le 10 septembre 2024.
www.entreprises-coloniales.fr

CONVENTION COLLECTIVE
fixant les règles générales d'emploi
des travailleurs européens
DES ENTREPRISES COMMERCIALES DE L'A. O. F.
(20 décembre 1946)
[Coll. Jacques Bobée](#)

CONVENTION COLLECTIVE

fixant les règles générales d'emploi des Travailleurs Européens DES ENTREPRISES COMMERCIALES DE L'A. O. F.

ARTICLE PREMIER

Parties contractantes — Objet de la convention

Entre :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU
COMMERCE OUEST AFRICAIN, 7 bis, rue de Téhéran,
Paris.

LE SYNDICAT DES COMMERÇANTS IMPORTATEURS ET
EXPORTATEURS DE L'OUEST AFRICAIN (SCIMPEX) à
Dakar,

D'une part,

et :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET OUVRIERS EURO-
PEENS D'A.O.F. (SYNDICSAOF),

D'autre part,

Il a été établi et arrêté la présente convention fixant
les règles générales applicables aux conditions d'emploi
des employés européens des entreprises commerciales en
Afrique Occidentale Française.

ARTICLE 2

Définitions

Dans le sens de la présente convention, par **européen**
on entend toute personne originaire d'Europe ou de pays
assimilé et résidant normalement hors d'A.O.F., en dehors
de ses périodes de service à la Colonie.

On entend par **travailleur**, tout agent employé qui loue
ses services à un particulier ou à une entreprise privée,
contre rémunération mensuelle, journalière ou horaire.

Le travailleur dont la rémunération est constituée en
totalité ou en majeure partie par une commission sur le
chiffre d'affaires, ou les bénéfices réalisés, est exclu de
cette convention.

ARTICLE 3

Abrogation de la convention du 2 janvier 1937

Les dispositions de la présente convention abrogent en
totalité celles de la convention collective du 2 janvier 1937
et des dispositions ultérieures qui l'ont modifiée ou com-
plétée, en ce qui concerne les travailleurs des entreprises
commerciales d'A.O.F.

ARTICLE 4

Application de la convention aux contrats individuels

Les contrats individuels anciens et nouveaux conclus
entre employeurs et travailleurs sont soumis aux dispo-
sitions de la présente convention, dès sa signature.

Toutes les dispositions prévues dans la convention en
faveur du personnel doivent être considérées comme des
minima et les contrats individuels peuvent stipuler des
conditions plus avantageuses.

Aucune clause restrictive ne peut être valablement in-
sérée dans les contrats individuels.

Il est bien spécifié que cette convention ne peut dimi-
nuer, en aucun cas, les avantages acquis par les travail-
leurs (sauf décision contraire des Pouvoirs Publics).

ARTICLE 5

Durée de la convention

La convention est conclue pour une durée indéterminée.
Elle pourra être modifiée d'accord parties ou dénoncée
par l'une des parties, sous préavis d'un mois.

ARTICLE 6

Droit syndical et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens,
les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion
ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'ap-
partenir à une association ou à un syndicat professionnel,
constitués conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en con-
sidération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à
un syndicat ou une association professionnelle, pour
arrêter leurs décisions.

PREMIERE PARTIE

TRAVAILLEURS EUROPEENS ENGAGES A TITRE PERMANENT

ARTICLE 7

Travailleurs visés par la première partie de la convention

La première partie de la convention concerne les tra-
vailleurs européens du sexe masculin, engagé à titre per-
manent et les travailleurs du sexe féminin, engagés hors
d'A.O.F. à titre permanent, à l'exception des femmes
mariées (les femmes divorcées ou séparées de corps
pourront bénéficier des dispositions de cette première
partie).

Par engagement à titre permanent, on entend un enga-
gement sans limitation de durée.

ARTICLE 8

Rémunérations

Le salaire global est constitué :

- a) par un salaire de base;
- b) par les avantages coloniaux.

a) Salaire de base

Le salaire de base est fixé pour chaque employé, sui-
vant ses fonctions et ses capacités.

Ce salaire pour les travailleurs du sexe masculin ne
peut être inférieur au salaire minimum fixé par l'échelle
d'ancienneté ci-dessous; celle-ci étant fondée sur le
nombre de séjours à la Colonie.

Pour le premier séjour, il est fixé un salaire minimum de début et un salaire minimum après un an de travail.

Le salaire minimum de début est celui de l'employé masculin, majeur, libéré du service militaire actif.

Echelle d'ancienneté.

Salaire de base minimum de début.	3.500 francs CFA	
après un an	4.000	—
au 2 ^e séjour	5.000	—
au 3 ^e séjour	6.000	—
au 4 ^e séjour	7.250	—
au 5 ^e séjour	8.500	—
au 6 ^e séjour	9.750	—
au 7 ^e séjour	11.250	—
au 8 ^e séjour	12.750	—
au 9 ^e séjour	14.250	—
au 10 ^e séjour	15.500	—

Pour l'application de ces dispositions, le séjour sera uniformément évalué à deux ans, sauf pour le premier évalué à 34 mois.

L'ancienneté à la Colonie constituant en quelque sorte un certificat de capacité, les employeurs successifs doivent, dans toute la mesure du possible, la prendre en considération.

b) Avantages coloniaux:

Les avantages coloniaux comprennent le logement, la nourriture, le blanchissage et les soins médicaux en Afrique, en cas de maladie ou d'accident survenu à l'occasion du service.

Sont à englober dans la nourriture, conformément aux tableaux établis par les commissions mixtes locales, les avantages suivants : la glace, le combustible, les frais de domesticité, l'eau, l'électricité et les menues dépenses d'entretien.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du travailleur un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles. En contre-partie, le travailleur est tenu d'accepter le logement mis ainsi à sa disposition. Lorsqu'il désire assurer lui-même son logement, avec l'autorisation de l'employeur, le travailleur reçoit en espèces une indemnité compensatrice, conformément aux barèmes établis par les commissions mixtes locales.

Les avantages coloniaux autres que le logement sont fournis par l'employeur soit totalement en nature, soit totalement en espèces, soit partiellement en nature et partiellement en espèces. Toute indemnisation en espèces d'un avantage se fait en conformité des barèmes fixés par zone, par les commissions mixtes locales. La détermination des avantages à fournir en nature et de ceux à indemniser en espèces se fait par accord entre l'employeur et chacun des travailleurs soit dans le contrat d'engagement, soit par entente postérieure.

Les soins médicaux et d'hospitalisation en Afrique sont à la charge de l'employeur pour les maladies ou accidents survenus à l'occasion du service. Les frais pharmaceutiques nécessités par ces maladies ou accidents sont ceux prescrits par ordonnance du médecin de l'employeur. Toutefois, le travailleur possède la faculté de demander une contre-visite à un des médecins figurant sur les listes administratives.

Jusqu'à décisions nouvelles des commissions mixtes locales, les avantages coloniaux, tels que précisés ci-dessus, sont fixés à 6.250 francs CFA (SIX MILLE DEUX CENT CINQUANTE FRANCS) et dans toute l'A.O.F. Quand ces avantages ne sont pas fournis en nature, les indemnités compensatrices sont versées sur les bases suivantes:

NOURRITURE	4.850	»
BLANCHISSAGE	300	»
LOGEMENT	1.100	»

Les dispositions qui précèdent sont applicables dans toutes les entreprises commerciales de l'A.O.F., tant en ce qui concerne le salaire de base que les avantages coloniaux, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1946.

Du fait des dispositions ci-dessus, le tableau récapitulant les « salaires de base » et les « avantages coloniaux » s'établit comme suit :

	Salaire de base minima	Avantage coloniaux actuels	Salaires globaux actuels
1 ^{er} séjour - Début	3.500	6.250	9.750
Après un an	4.000	6.250	10.250
2 ^e séjour	5.000	6.250	11.250
3 ^e séjour	6.000	6.250	12.250
4 ^e séjour	7.250	6.250	13.500
5 ^e séjour	8.500	6.250	14.750
6 ^e séjour	9.750	6.250	16.000
7 ^e séjour	11.250	6.250	17.500
8 ^e séjour	12.750	6.250	19.000
9 ^e séjour	14.250	6.250	20.500
10 ^e et ultérieurs	15.500	6.250	21.750

En ce qui concerne le personnel féminin engagé à titre permanent, en aucun cas, son salaire global ne doit être inférieur au salaire global prévu pour l'employé du sexe masculin débutant à la colonie.

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 l'UNISYNDI, mais sous le mode de rémunération prévu par la présente convention (salaires de base auquel s'ajoutent les avantages coloniaux). Toutes les autres dispositions de la présente convention s'appliquent à ce personnel technicien et ouvrier.

ARTICLE 9

Détermination de l'ancienneté des travailleurs

Pour tenir compte des circonstances qui ont éloigné anormalement des travailleurs de leur poste en Afrique, les employeurs s'engagent à tenir compte des cas spéciaux suivants pour la détermination de l'ancienneté de leur personnel :

1^o Travailleurs ayant au moins deux séjours à la Colonie lorsqu'ils furent bloqués en France ou mobilisés :

Le temps passé en France, sous les drapeaux ou en captivité comptera entièrement pour l'ancienneté.

2^o Travailleurs ayant un séjour à la Colonie, lorsqu'ils furent bloqués en France :

Le temps passé en France comptera pour les deux tiers en ce qui concerne l'ancienneté.

3^o Travailleurs ayant été mobilisés après un séjour complet à la Colonie ou au cours de leur deuxième séjour :

Le temps passé sous les drapeaux ou en captivité comptera pour les deux tiers en ce qui concerne l'ancienneté.

4^o Travailleurs mobilisés au cours de leur premier séjour :

Le temps passé sous les drapeaux ou en captivité comptera pour la moitié en ce qui concerne l'ancienneté.

ARTICLE 10

Allocations familiales

Les employeurs verseront des allocations familiales dans les conditions suivantes, en attendant la constitution d'une Caisse de Compensation et sous réserve de remboursement par cette Caisse :

Allocation mensuelle minima de 1.000 francs CFA au travailleur marié dont la femme n'exerce à la Colonie aucune activité rémunérée. Cette allocation sera versée même si la femme ne réside pas à la Colonie.

Allocation de 500 francs CFA minima par enfant, âgé de moins de 14 ans, sans limitation. Cette allocation sera également versée pour les enfants de moins de 17 ans, s'ils poursuivent leurs études, ont un contrat d'apprentissage, ou se trouvent par suite d'infirmité ou de maladie chronique dans l'impossibilité de se livrer à un travail salarié.

ARTICLE 11

Soins médicaux aux familles des travailleurs

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à étudier ensemble, dès que possible, les moyens

d'indemnisation des frais médicaux et pharmaceutiques des familles des travailleurs. Ces frais seront assumés par une Caisse de sécurité sociale ou par tout autre moyen.

ARTICLE 12

Voyages du personnel

L'employeur prend à sa charge ou assure les transports du travailleur et en fixe les dates, depuis la gare la plus rapprochée du lieu de résidence habituelle du travailleur jusqu'au lieu de travail à la Colonie et inversement, sauf dispositions prévues ci-après (Art. 16 § d.).

L'employeur cautionne le rapatriement des travailleurs. En aucune circonstance, même en cas de licenciement, le travailleur ne doit voyager dans une classe inférieure à celle prévue par son contrat.

Tout voyage, pour les besoins du service, du travailleur et de sa famille, à partir du port normal de débarquement en A.O.F., est à la charge de l'employeur.

La famille du travailleur comprend son épouse et les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs, ainsi que les pupilles mineurs à charge du travailleur.

Toutefois, les voyages des enfants ne sont payés que jusqu'à l'âge de 14 ans. Ils sont également payés jusqu'à l'âge de 17 ans, s'ils poursuivent leurs études, s'ils ont un contrat d'apprentissage ou s'ils se trouvent par suite d'infirmité ou de maladie chronique dans l'impossibilité de se livrer à aucun travail salarié.

ARTICLE 13

Voyage des familles

Jusqu'à la création d'une Caisse de compensation qui prendra à son compte les frais de voyage des familles des travailleurs et à charge de remboursement par cette Caisse des frais entraînés par les présentes dispositions, il est décidé ce qui suit :

Les dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article douze sont étendues à la famille du travailleur, telle qu'elle est définie dans la suite de cet article.

Toutefois, les voyages de la femme du travailleur ne seront payés par l'employeur que si celle-ci n'est titulaire d'aucun contrat de travail et n'est pas fonctionnaire.

Ces dispositions devront être appliquées pour le séjour en cours à la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 14

Congés payés

Pour tenir compte des conditions particulières du travail à la Colonie, le travailleur a droit à un congé payé par l'employeur, calculé à raison de **quatre mois** à passer en France, en Afrique du Nord ou dans le pays à climat tempéré où il résidait au moment de son engagement, pour **vingt mois** de présence à la Colonie au service de l'employeur.

La durée minimum de service continu à la Colonie, sauf cas de force majeure, est de vingt mois. Cependant, l'employeur peut, en accord avec le travailleur, suivant les nécessités du travail, modifier la durée du service à la Colonie, sans que ce service continu puisse dépasser **trente mois**, sauf cas de force majeure tels que la guerre. Dans ce cas, la durée du congé est calculée au prorata du temps passé au service de l'employeur à la Colonie, sur la base indiquée ci-dessus.

Par dérogation aux alinéas 1 et 2 du présent article pour les travailleurs débutant à la Colonie, la durée du service continu à la Colonie est fixée en principe à **trente mois** avec congé de **quatre mois**.

Si le travailleur a été engagé hors de la Colonie, son service débute, pour le calcul de la durée du congé, à l'arrivée au port de débarquement en A.O.F. De même, son service prend fin à son départ au port d'embarquement d'A.O.F. La durée des voyages sur le territoire de la Colonie est donc considérée, pour le calcul du congé, comme travail effectif et n'est pas comprise dans le congé. Par contre, les traversées et les voyages en France sont compris dans la durée du congé, à condition qu'en aucun cas le séjour net du travailleur dans la Métropole ne soit inférieur à trois mois et demi.

Le travailleur bénéficie, pendant son congé, de son salaire de base du dernier mois de présence à la Colonie, avec des minima indiqués ci-dessous, étant bien précisé que les « avantages coloniaux » ne sont pas dus pendant le congé.

Appointements

de congé minima des travailleurs masculins

Après le 1 ^{er} séjour	5 000 francs CFA par mois.
— 2 ^e séjour	6.500 — — —
— 3 ^e séjour	7.500 — — —
— 4 ^e séjour	8.500 — — —
— 5 ^e séjour	9.500 — — —
— 6 ^e séjour	10.500 — — —

Après le 7^e séjour, les appointements minima mensuels de congé sont ceux du dernier mois de présence à la colonie, soit :

Après le 7 ^e séjour	11.250 francs CFA par mois.
— 8 ^e séjour	12.750 — — —
— 9 ^e séjour	14.250 — — —
— 10 ^e séjour	15.500 — — —

Les travailleurs rentrés en congé régulier depuis le premier janvier 1946 bénéficieront des dispositions ci-dessus.

Les appointements minima de congé des travailleurs féminins ne peuvent être inférieurs à ceux des travailleurs masculins ayant un séjour à la Colonie.

Les appointements de congé sont adressés mensuellement et d'avance par l'employeur à l'employé.

Si le travailleur reprend son service actif à la Colonie, sur la demande de l'employeur, avant la date d'expiration de son congé régulier, il cumule avec son salaire global de présence à la Colonie le solde des appointements correspondant à son congé régulier. La somme due lui est réglée immédiatement.

Si l'absence du travailleur se prolonge au delà du temps normal de congé et si cette prolongation est due au fait de l'employeur ou à un cas de force majeure, le travailleur a droit à un supplément proportionnel d'appointement de congé, calculé au même taux que son congé régulier.

Les appointements de congés demeurent acquis en la monnaie du territoire où le contrat a été exécuté.

ARTICLE 15

Retraite des travailleurs

Pour assurer au travailleur une retraite plus importante que celle prévue par les dispositions antérieures, les employeurs à partir de la date de signature de la présente convention, s'engagent à porter à 5 % du salaire de base, les versements destinés à la constitution d'une retraite, à condition que chaque bénéficiaire effectue un versement de même importance.

Les versements des employeurs seront faits à capital aliéné, ceux des travailleurs à capital réservé ou aliéné à leur choix.

Ces versements pourront, d'accord parties entre employeurs et travailleurs, être faits soit à la Caisse Nationale des Retraites pour la vieillesse, soit auprès d'organismes officiels ou privés de prévoyance sociale.

Il ne sera effectué aucun versement pour la retraite, en ce qui concerne les travailleurs de premier séjour. Toutefois, les versements commenceront au deuxième séjour et il sera fait rappel des versements du premier séjour si le bénéficiaire les effectue de son côté.

Les versements seront effectués mensuellement, trimestriellement ou annuellement, d'accord avec le bénéficiaire. L'employeur retiendra sur les appointements du bénéficiaire les sommes que celui-ci doit verser.

Le livret individuel de retraite est la propriété du titulaire et toute rente constituée lui reste acquise en cas de départ d'une entreprise.

Les employeurs qui ont déjà organisé pour leur personnel un système de retraite, comportant des versements à un taux inférieur à celui prévu dans les dispositions

ci-dessus, augmenteront leurs versements à partir du 1^{er} octobre 1946 si les bénéficiaires adaptent également leurs versements au nouveau taux.

Les entreprises commerciales qui, d'accord avec leur personnel, ont déjà constitué ou constitueront un système de prévoyance, comportant des avantages au moins équivalents à ceux déterminés plus avant, seront dégagés des obligations faisant objet du présent article.

ARTICLE 16

Rupture de contrat individuel — Démission Licenciement

a) **Préavis.** — Sauf convention particulière prévoyant un délai plus long, chacune des parties a droit, à tout moment, de mettre fin à l'engagement, en prévenant par lettre recommandée l'autre partie un mois à l'avance, calculé de quantième à quantième.

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité égale au salaire mensuel global (salaire de base plus avantages coloniaux) correspondant à ce mois de préavis.

Toutefois, si le travailleur est gérant d'une opération ou chef d'un service au moment de la dénonciation de son contrat, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes suivant les formalités d'usage.

Durant la période de préavis, le travailleur a droit à une permission de un jour par semaine pour rechercher une nouvelle embauche.

Si l'une des parties désire mettre fin à l'engagement à l'expiration d'un séjour, notification doit en être reçue par l'autre partie, par lettre recommandée, quinze jours avant la date à laquelle le travailleur quitte la Colonie pour partir en congé.

Dans le cas d'inobservation de cette clause, sauf en cas de force majeure, l'indemnité de préavis prévue à l'alinéa 2 ci-dessus sera triplée.

b) **Indemnité de rupture de contrat.** — Hors le cas de faute grave, en cas de licenciement par l'employeur le travailleur a droit, après deux ans de présence chez cet employeur, et quels que soient son grade et son emploi, à une indemnité de rupture de contrat calculée comme ci-dessous indiqué :

Cette indemnité est égale à 40 % de la moyenne mensuelle du salaire global (salaire de base et avantages coloniaux) des douze derniers mois, pour chaque année passée au service de l'employeur. La même indemnité doit être versée au travailleur qui résilie son contrat pour raison de santé et quitte définitivement l'A.O.F. Dans ce cas, le bénéficiaire prendra, par écrit, l'engagement de rembourser l'indemnité s'il retourne aux Colonies dans un délai de 5 ans.

c) **Congé payé.** — Le travailleur bénéficie, dans tous les cas de rupture de contrat, du règlement immédiat de son salaire de congé par l'employeur, sur la base prévue à l'article 14 au prorata du temps passé au service de l'employeur, depuis la fin du dernier congé payé, ou depuis le début de son service s'il s'agit d'un premier séjour colonial chez cet employeur.

d) **Frais de voyage.** — Dans tous les cas de rupture de contrat, l'employeur se dégage de sa caution, dans les huit jours de la résiliation, soit :

- 1^o par substitution d'engagement d'un autre employeur;
- 2^o par la remise et l'utilisation du billet de passage dans les conditions définies à la présente convention;
- 3^o par le versement au Trésor du montant du cautionnement au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette dernière alternative, le travailleur en rembourse immédiatement le montant à l'employeur.

I. — Lorsque le contrat de travail d'un travailleur engagé hors d'A.O.F. est rompu, soit par la volonté du travailleur lui-même, soit par la volonté de l'employeur pour faute grave, il y a trois cas à considérer :

1^o le travailleur a effectué moins de la moitié d'un séjour à la Colonie et rentre en France.

— Il rembourse à son employeur la partie des frais de voyage aller, au prorata du temps restant à courir jusqu'à l'expiration de la moitié de ce séjour. En outre, il prend à sa charge la totalité des frais de retour.

2^o le travailleur a effectué plus de la moitié d'un séjour à la Colonie et rentre en France.

— il a droit aux titres de transport couvrant son voyage de retour, pendant trois mois après la rupture du contrat. Cependant, il doit payer une partie de ses frais de voyage au prorata du temps restant à courir jusqu'à l'expiration de la deuxième moitié de son séjour. Passé ce délai de trois mois, il perd tout droit au voyage de retour et ne peut prétendre à aucune indemnité en espèces;

3^o le travailleur reste à la Colonie à son compte personnel ou au service d'un autre employeur.

— il rembourse les frais de voyage au prorata du temps restant à courir jusqu'à l'expiration du séjour. Il perd tout droit au voyage de retour.

II. — Lorsque le contrat est rompu par l'employeur pour une raison autre que la faute grave et lorsqu'il est rompu par la suite de maladie ou d'accident survenu à l'occasion du travail, les frais de voyage de retour du travailleur demeurent en entier à la charge de l'employeur.

Toutefois, le travailleur qui n'utilise pas, dans un délai de trois mois après la rupture du contrat, les titres de transport mis à sa disposition par l'employeur, perd le bénéfice de son rapatriement sans pouvoir prétendre à aucune indemnité en espèces.

Si le travailleur ne peut quitter immédiatement la Colonie par suite du manque de possibilités de passage, il est considéré comme engagé à titre précaire pendant la période allant de la date de son licenciement jusqu'à son embarquement effectif; l'employeur doit lui verser le salaire correspondant à son ancienneté.

Pour assurer l'exécution des clauses précédentes, l'employeur est admis à constituer une réserve de garantie entre ses mains, au moyen d'une retenue mensuelle sur le salaire. La retenue ne doit pas dépasser 10 % du montant du salaire, avantages coloniaux non compris, jusqu'à concurrence de la somme que l'employeur peut être amené à verser à l'Administration pour obtenir la décharge de sa caution, tant pour le travailleur que pour sa famille.

Les retenues font l'objet, en tout cas, d'un compte spécial qui est obligatoirement liquidé, soit au moment de la rupture de l'engagement, soit à l'époque de chaque départ en congé du travailleur. La réserve disponible doit être remboursée à ce moment à l'employé après déduction, s'il y a lieu, soit du montant des frais de rapatriement, soit du montant des frais de voyage mis à sa charge au prorata du temps de séjour non accompli.

En cas de retour du travailleur à la Colonie à l'expiration de son congé, un nouveau compte de retenues peut être ouvert et soldé dans les conditions précisées ci-dessus.

e) **Licenciement pour faute grave.** — Le licenciement pour faute grave dégage l'employeur de toute obligation de préavis ou d'indemnité de rupture de contrat. Il ne reste donc éventuellement à la charge de l'employeur que le règlement du congé payé et des frais de voyage dans les conditions définies aux paragraphes « c et d » du présent article.

Ces dispositions ne portent pas atteinte au droit de l'employeur d'intenter à l'encontre du travailleur une action judiciaire en réparation de dommages.

La faute grave est appréciée conformément au droit commun.

ARTICLE 17

Différends

Toute contestation née de l'exécution ou de l'interprétation de tout contrat de travail, soumis aux dispositions de la présente convention, doit être portée devant le tribunal du lieu d'exécution du contrat, sauf dérogation conventionnelle et attribution de compétence d'accord parties à un tribunal quelconque d'A.O.F. ou hors d'A.O.F., mais pour un différend déterminé et par une convention spéciale à chaque différend.

ARTICLE 18

Période de stage

Pour les travailleurs n'ayant jamais travaillé auparavant en A.O.F., il peut être prévu une période dite de « stage » dont la durée ne devra pas dépasser un an.

Cette période est réduite à six mois pour les travailleurs ayant effectué au moins une année de travail en A.O.F.

Pendant la période de stage, le contrat peut être réciproquement résilié moyennant l'observation d'un préavis de quinze jours, à compter de la date de notification de la résiliation.

Si le travailleur stagiaire n'a pas reçu notification de la résiliation de son contrat ou s'il n'a pas fait connaître lui-même son intention d'y mettre fin, quinze jours avant l'expiration de la période de stage, il est considéré comme engagé à titre permanent. Il bénéficie obligatoirement des avantages prévus par la présente convention, en ce qui concerne la durée de séjour et le congé payé, avec effet remontant à la date de son engagement.

En cas de résiliation du contrat, par démission ou licenciement, le stagiaire bénéficie immédiatement du règlement de son salaire de congé, au prorata du temps écoulé depuis son engagement, sur la base de quatre mois de congé pour trente mois de séjour au taux du salaire mensuel de congé.

ARTICLE 19

Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congé acquis à ce dernier à la date du décès, sont attribués de plein droit à ses héritiers ou ayants droit.

L'employeur assure, à la demande des héritiers, le rapatriement du corps du défunt au lieu de son domicile, à condition qu'elle soit formulée dans les six mois suivant le décès, si le défunt n'a pas manifesté soit par écrit, soit par déclaration verbale, son intention contraire.

ARTICLE 20

Intérêts particuliers

Sauf autorisation écrite de l'employeur, le travailleur ne doit se créer aucun intérêt particulier dans les territoires où il peut être appelé à exercer ses fonctions, ni utiliser à son profit ou divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

Toutefois, le travailleur a le droit d'acquérir des biens immobiliers dans ces territoires, dans la limite où cette acquisition n'est pas susceptible de concurrencer l'activité de l'employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Sauf accord avec son employeur, pendant une période de douze mois, à partir du moment où, pour un motif quelconque, il cesse de faire partie du personnel de l'employeur, le travailleur s'engage expressément à ne pas prendre part, comme patron, associé, intéressé, commis ou collaborateur à un titre quelconque, avec ou sans rétribution, à aucune entreprise similaire dans un rayon d'action de 100 kilomètres de la ou des résidences où il a été employé au cours de la dernière année.

La sanction de l'inobservation de cette clause est laissée à l'appréciation des tribunaux.

DEUXIEME PARTIE

TRAVAILLEURS EUROPEENS MASCULINS ENGAGES A TITRE PRECAIRE ET TRAVAILLEURS EUROPEENS DU SEXE FEMININ ENGAGES SUR PLACE

ARTICLE 21

Travailleurs visés par la deuxième partie de la Convention

La présente partie de la convention concerne les travailleurs européens masculins engagés à titre précaire et les travailleurs européens du sexe féminin engagés sur place.

Tout contrat d'engagement à titre précaire doit préciser nettement qu'il est régi par les dispositions de la présente partie de la convention et que celles de la première partie ne lui sont pas applicables.

Sont considérés comme engagés à titre précaire, au mois, à la quinzaine ou à la journée, les travailleurs européens du sexe masculin engagés non pour assurer un service permanent, mais en vue d'un travail déterminé.

ARTICLE 22

Durée du contrat de ces travailleurs masculins

La durée approximative de l'emploi doit être estimée par l'employeur et portée par écrit à la connaissance du travailleur, sans que cette durée, sauf convention contraire puisse dépasser six mois. Après ce délai, le travailleur est considéré comme engagé à titre permanent et bénéficie des avantages prévus à la première partie de la présente convention.

ARTICLE 23

Rémunération

Le salaire du travailleur masculin engagé à titre précaire ne peut être, chaque mois, inférieur au salaire global mensuel de début du travailleur engagé à titre permanent, majoré d'un pourcentage fixé par zone, par les commissions mixtes locales. Ce pourcentage de majoration, destiné à indemniser le travailleur à titre précaire des avantages dont bénéficie le travailleur à titre permanent, ne peut être inférieur à vingt pour cent.

Pour les travailleurs du sexe féminin engagés sur place, les salaires seront fixés par entente entre les représentants patronaux et les représentants des travailleurs et les accords seront annexés à la présente convention.

ARTICLE 24

Congé payé

Un congé payé, sur la base du salaire mensuel global du dernier mois de travail, est accordé en fin de service au travailleur engagé à titre précaire, sans frais de voyage à la charge de l'employeur.

La durée du congé est calculée au prorata du temps de fonction continu, sur la base de quinze jours pour un an de fonction.

ARTICLE 25

Rupture de contrat

Le contrat peut être résilié moyennant un préavis d'un mois, de quantième à quantième, pour le travailleur rétribué au mois, de quinze jours pour le travailleur rétribué à la quinzaine, sans préavis pour le travailleur rétribué à la journée.

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité correspondante à ce préavis.

La résiliation n'entraîne aucune indemnité de licenciement ni aucune autre obligation. Seul le congé payé doit être réglé par l'employeur au prorata du temps d'activité du travailleur, sur la base de quinze jours de congé pour un an de travail.

ARTICLE 26

Différends

Toute contestation née de l'exécution ou de l'interprétation de tout contrat de louage de service régi par la présente partie de la convention doit être soumise au tribunal du lieu d'exécution du contrat, sauf dérogation conventionnelle et attribution de compétence d'accords parties à un tribunal quelconque d'A.O.F. ou hors d'A.O.F., mais pour un différend déterminé et par une convention spéciale à chaque différend.

ARTICLE 27

Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et de congé, acquis par ce dernier à la date du décès, sont attribués de plein droit à ses héritiers ou ayants droit.

ARTICLE 28

Réemploi

Tout travailleur engagé à titre précaire a droit, dès la rupture de son contrat et quelle qu'en soit la cause, de travailler immédiatement à son compte ou au compte d'un autre employeur dans n'importe quel lieu qu'il aura choisi.

TROISIEME PARTIE

DISPOSITIONS COMMUNES AUX TRAVAILLEURS ENGAGES A TITRE PERMANENT ET AUX TRAVAILLEURS ENGAGES A TITRE PRECAIRE

ARTICLE 29

Délégués du personnel

Dans chaque service, groupe de service, ateliers ou chantiers indépendants comportant plus de dix travailleurs européens et situés dans une même localité, il est institué des délégués sur les bases suivantes :

- de 11 à 50 travailleurs européens :
1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant.
- de 50 à 100 travailleurs européens :
2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.
- plus de 100 travailleurs européens :
3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants.

Ces délégués sont élus par les travailleurs du groupe considéré et pris dans son sein.

Ces délégués ont qualité pour présenter à l'employeur les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des tarifs de salaires, la réglementation, la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité.

Ces délégués élus peuvent, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Pour toute absence motivée par ce mandat, les délégués prennent l'accord préalable de leur chef de service.

Les délégués ne peuvent être, en aucun cas, congédiés pour l'exercice de leurs fonctions de délégués.

ARTICLE 30

Procédure des élections

Les élections ont lieu une fois par an.

Les délégués sont élus par leurs camarades ayant plus de trois mois de présence dans l'entreprise.

Pour être éligible, il faut être de nationalité française, jouir de ses droits civiques et politiques, être âgé de 25 ans au moins et travailler dans la même entreprise depuis plus d'un an.

Pour être valable, les élections doivent se faire sous le contrôle de l'employeur.

En cas de résiliation de fonction d'un délégué titulaire, par démission ou autre cause, le délégué suppléant devient automatiquement titulaire.

Il y a lieu de pourvoir à tout poste de délégué suppléant devenu disponible par élection dans un délai de quinze

jours suivant la vacance. Cette élection n'est que complémentaire.

ARTICLE 31

Accident du travail et maladie

Les accidents du travail sont soumis à la législation en vigueur. La maladie du travailleur relève des règles de la législation en vigueur.

Un certificat de trois mois de date peut être exigé par l'employeur qui se réserve le droit de demander une contre-visite, lors de l'engagement du travailleur.

En cas de maladie contractée en dehors du travail, l'employeur a le droit de suspendre l'application du contrat, lorsque l'incapacité de travail en résultant dépasse 90 jours. Lorsque cette incapacité est médicalement confirmée, la suspension est transformée en résiliation du fait du travailleur. Dans ce cas, le travailleur engagé à titre permanent est réglé conformément aux dispositions « c et d » paragraphe 1 de l'article 16.

ARTICLE 32

Différends collectifs

Tout différend collectif sera soumis à une commission composée de représentants des organisations ayant signé la présente convention, en vue d'un règlement amiable.

ARTICLE 33

Révision de la convention

Toute révision ou modification à la présente convention sera faite conformément à la législation en vigueur.

ARTICLE 34

Règlements d'application

Des règlements d'application pourront préciser les conditions d'application de la présente convention, sans modifier les dispositions et sans y apporter de réserves.

FAIT A DAKAR, le 20 SEPTEMBRE 1946.

Ont signé :

Pour la Fédération Nationale des Syndicats du Commerce
Ouest Africain :

Ch. DECROUX, Président R. CARRE, Vice-Président.

Pour le Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs de l'Ouest Africain :

S. SOULARD, Délégué. E. GAVOT, Président.

Pour le Syndicat des Employés et Ouvriers européens
de l'A.O.F. :

CAHUZAC, MOINARD, BERNARD.

