

JOURNAL OFFICIEL

DE LA

RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

ABONNEMENTS ET RECUEILS ANNUELS	
<i>Abonnements :</i>	
	UN AN
Ordinaire	3 000 fr CFA
Par avion Mauritanie	4 000 fr CFA
— France ex-communauté	5 000 fr CFA
— autres pays	6 000 fr CFA
<i>Le numéro :</i> D'après le nombre de pages et les frais d'expédition.	
<i>Recueils annuels de lois et règlements :</i> 3 000 fr. CFA (frais d'expédition en sus).	

BIMENSUEL

PARAISANT le 1^{er} et 3^e MERCREDI de CHAQUE MOIS

POUR LES ABONNEMENTS ET LES ANNONCES

S'adresser à la direction du *Journal Officiel*,
B.P. 188, Nouakchott (Mauritanie).

*Les abonnements et les annonces
sont payables d'avance.*

Compte Chèque Postal n° 391 Nouakchott.

ANNONCES ET AVIS DIVERS

La ligne (hauteur 8 points) 100 fr CFA

(Il n'est jamais compté moins de 500 fr CFA
pour les annonces.)

Les annonces doivent être remises au plus tard
un mois avant la parution du journal.

SOMMAIRE

I. — LOIS ET ORDONNANCES.

	PAGES
2 février 1965 .. Loi n° 65.029 relative à la subrogation de la C.N.P.S. au fonds de majoration des rentes et de garantie en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles	82
11 février 1965 .. Loi n° 65.037 portant institution d'un régime de pension de vieillesse, d'invalidité et de décès en faveur des travailleurs salariés	82
16 février 1965 .. Loi n° 65.042 portant modification des articles 9 et 20 du livre premier et 27 du livre II du Code du travail	86

II. — DECRETS, ARRETES, DECISIONS, CIRCULAIRES.

Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales :

Actes réglementaires :

25 février 1965 .. Décret n° 65.050 fixant le taux des cotisations de la prévoyance sociale	87
25 février 1965 .. Décret n° 65.051 relatif aux priorités et aux limitations d'emploi	87
30 octobre 1964.. Arrêté n° 10.578 fixant les modalités des déclarations périodiques de la situation de la main-d'œuvre	91
24 février 1965 .. Arrêté n° 10.135 modifiant et complétant l'arrêté n° 434 du 19 décembre 1958 fixant la liste des maladies présumées d'origine professionnelle ...	94

	PAGES
24 février 1965 .. Arrêté n° 10.136 fixant les modalités d'application de la loi de quarante heures dans les chemins de fer	96
5 mars 1965 Arrêté n° 10.147 fixant la liste des emplois prioritaires pour les anciens stagiaires des centres de formation professionnelle	102
5 mars 1965 Arrêté n° 10.149 fixant la liste des emplois pour lesquels la main-d'œuvre étrangère ne peut être embauchée qu'après autorisation du service de l'emploi	103
5 mars 1965 Arrêté n° 10.150 portant dérogation à l'âge d'admission à l'emploi	103
<i>Actes divers :</i>	
5 mars 1965 Arrêté n° 10.148 portant désignation des représentants employeurs et travailleurs appelés à siéger à la commission de reclassement des mutilés du travail, instituée par l'article 8 du décret n° 65.051 du 25 février 1965...	103

III. — TEXTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION.

Un avis relatif à l'extension de conventions collectives de travail et ses annexes	103
--	-----

IV. — ANNONCES.

N°s 870 à 872 inclus	131
----------------------------	-----

I. — LOIS ET ORDONNANCES.

LOI n° 65.029 du 2 février 1965 relative à la subrogation de la Caisse nationale de prévoyance sociale au fonds de majoration des rentes et de garantie en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER. — La Caisse nationale de prévoyance sociale est chargée du service :

a) Des arrérages dus au titre de la revalorisation des rentes prévues à l'article 41 de la délibération du 30 décembre 1958 ;

b) Des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenus au cours d'un travail exercé pour le compte d'employeurs qui, en infraction aux dispositions de la loi n° 63.146 du 19 juillet 1963 rendue applicable à la branche des risques professionnels par l'article 5 de la loi n° 63.147, n'étaient pas affiliés à la Caisse de prévoyance sociale, sous réserve d'un recours dans les conditions déterminées ci-après à l'article 6.

ART. 2. — Les opérations prévues à l'article précédent sont financées au moyen d'un prélèvement sur la cotisation destinée à assurer la couverture des charges de la branche des risques professionnels. Elles doivent apparaître distinctement dans la comptabilité de la Caisse nationale de prévoyance sociale.

Le taux de ce prélèvement est fixé par décret pris en conseil des ministres, sur proposition du ministre du Travail et après avis du Conseil d'administration de la Caisse nationale de prévoyance sociale.

ART. 3. — La Caisse nationale de prévoyance sociale est subrogée de plein droit au Fonds de majoration des rentes et de garantie en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. A ce titre, elle reçoit l'actif figurant au compte hors budget prévu par l'article premier de la loi n° 60.106 du 30 juin 1960, à la date du 31 décembre 1964. En contre-partie, elle assurera, à compter du 1^{er} janvier 1965, le service des prestations et des majorations des rentes incombant au Fonds de majoration et de garantie en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

ART. 4. — La revalorisation des rentes dues au titre d'accidents du travail et des maladies professionnelles est effectuée par la Caisse dans les conditions ci-après :

a) Le bénéfice de la revalorisation des rentes n'est accordé qu'aux ayants droit des victimes d'accidents mortels et aux victimes d'accidents ayant entraîné une réduction de capacité au moins égale à 10 %, dans la mesure où ces rentes n'ont pas fait l'objet d'un rachat ;

b) Elle s'opère en appliquant aux salaires ayant servi de base au calcul de la rente initiale, avant toute réduction réglementaire et élévation à un minimum prévu par la réglementation en vigueur, un coefficient d'augmentation déterminé en fonction de la date d'attribution de la rente.

ART. 5. — Les modalités de la revalorisation des rentes dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles seront déterminées par un décret pris en conseil des ministres, sur proposition du ministre du Travail et après avis du Conseil d'administration de la Caisse nationale de prévoyance sociale.

Le coefficient prévu à l'article précédent sera fixé chaque année avant le 1^{er} mars par décret pris suivant la même procédure.

ART. 6. — L'employeur qui ne s'est pas conformé aux dispositions de la loi n° 63.146 du 19 juillet 1963 rendue applicable à la branche des risques professionnels par l'article 5 de la loi n° 63.147 du 19 juillet 1963, est tenu de rembourser à la Caisse nationale de prévoyance sociale le montant global mis à la charge de celle-ci au titre des indemnités journalières et des rentes dont le capital constitutif est calculé d'après le barème annexé à la délibération n° 304 de l'Assemblée constituante délibérante du 30 décembre 1958.

Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre du Travail et après avis du Conseil d'administration de la Caisse nationale de prévoyance sociale, déterminera les modalités du remboursement prévues au présent article.

ART. 7. — La présente loi abroge la loi n° 60.106 du 30 juin 1960, le décret n° 61.007 du 4 janvier 1961 et l'article 41 de la délibération n° 304 du 30 décembre 1958, ainsi que tous les textes contraires aux présentes dispositions.

ART. 8. — Les dispositions de la présente loi sont applicables à compter du 1^{er} janvier 1965.

ART. 9. — La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Nouakchott, le 2 février 1965.

Le Président de la République,
MOKTAR OULD DADDAH.

LOI n° 65.037 du 11 février 1965 portant institution d'un régime de pension de vieillesse, d'invalidité et de décès en faveur des travailleurs salariés.

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

ARTICLE PREMIER. — Il est institué, sur le territoire de la République islamique de Mauritanie, un régime de pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès en faveur des travailleurs salariés. La gestion de ce régime est confiée à la Caisse nationale de prévoyance sociale dont il constitue la branche des pensions.

ART. 2. — 1. Sont assujettis à ce régime tous les travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail, sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe ou d'origine, lorsqu'ils sont employés à titre principal sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs publics ou privés, nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat ou la nature et le montant de la rémunération.

2. Sont également assujettis les salariés de l'Etat, des collectivités publiques ou locales et des organismes publics autonomes qui ne bénéficient pas, en vertu de dispositions réglementaires, d'un régime particulier de pensions.

3. Peuvent être assimilés aux travailleurs visés au premier paragraphe du présent article les élèves des écoles professionnelles, les stagiaires et les apprentis même non rémunérés.

4. Les modalités particulières nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi aux travailleurs temporaires ou occasionnels, aux stagiaires, aux apprentis et aux élèves des écoles professionnelles seront déterminées par arrêté du ministre du Travail.

ART. 3. — 1. Toute personne qui, ayant été affiliée au régime de pensions pendant six mois consécutifs au moins, cesse de remplir les conditions d'assujettissement, a la faculté de demeurer volontairement affiliée à ce régime à condition d'en faire la demande dans les six semaines qui suivent la date à laquelle son affiliation obligatoire a pris fin.

2. Un décret, pris après avis du Conseil d'administration de la Caisse nationale de prévoyance sociale, détermine les modalités d'application de l'assurance volontaire prévue au présent article.

CHAPITRE II.

Ressources et organisation financière.

ART. 4. — 1. Les ressources de la branche des pensions sont constituées par :

- Les cotisations d'employeurs et de travailleurs destinées au financement de cette branche ;
- Les majorations encourues pour cause de retard dans le paiement des cotisations et les intérêts moratoires ;
- Le produit des placements de fonds ;
- Les dons et legs ;
- Toutes autres ressources attribuées par un texte législatif ou réglementaire.

2. Les ressources de la branche des pensions ne peuvent être utilisées qu'aux fins prévues par la réglementation relative à la branche des pensions et pour couvrir les frais d'administration indispensables.

ART. 5. — 1. Un décret pris sur proposition du ministre du Travail fixe les règles relatives à la comptabilité de la branche des pensions, dans le cadre de la comptabilité générale de la Caisse nationale de prévoyance sociale.

2. La branche des pensions fait l'objet d'une gestion financière distincte.

3. Le ministre du Travail détermine sur proposition du Conseil d'administration de la Caisse la part des frais d'administration à imputer à la branche des pensions.

ART. 6. — Le taux de cotisation de la branche des pensions ne pourra être supérieur au taux de 9 % des salaires soumis à cotisation. Dans cette limite, le taux de la cotisation nécessaire pour assurer la couverture des charges sera fixé par décret sur proposition du ministre du Travail. Ce taux pourra être révisé selon la même procédure sur la proposition du Conseil d'administration de la Caisse. La révision intervient obligatoirement dans les cas visés à l'article 7 de la présente loi.

ART. 7. — 1. Le taux de cotisation de la branche des pensions doit être fixé de manière à assurer la stabilité de ce taux et l'équilibre financier de la branche des pensions pendant une période suffisamment longue.

2. Si les recettes provenant des cotisations et du rendement des fonds de la branche des pensions sont inférieures aux dépenses courantes de prestations et d'administration, le taux de cotisation est relevé, selon la procédure décrite à l'article 6, de manière à garantir l'équilibre financier pendant une nouvelle période.

ART. 8. — 1. La cotisation de la branche des pensions est répartie entre le travailleur et son employeur selon des proportions qui seront déterminées par décret ; la part incombant au travailleur ne peut en aucun cas dépasser 50 % du montant de cette cotisation.

2. L'employeur est débiteur vis-à-vis de la Caisse, de la cotisation totale et responsable de son versement, y compris de la part mise à la charge du travailleur et qui est précomptée sur la rémunération de celui-ci lors de chaque paie.

3. Le calcul et le recouvrement des cotisations de la branche des pensions sont régis par les dispositions correspondantes en vigueur dans la branche des prestations familiales et des risques professionnels notamment pour la détermination de l'assiette des cotisations et du plafond des rémunérations soumises à cotisations.

ART. 9. — Il est institué un fonds de roulement de la branche des pensions dont le montant ne peut être inférieur, pour chaque exercice, à trois fois la moyenne mensuelle des dépenses constatées au cours de l'exercice précédent.

ART. 10. — La Caisse établit et maintient pour la branche des pensions une réserve technique égale au moins au montant total des dépenses constatées pour cette branche au cours des trois dernières années.

ART. 11. — Le ministre du Travail fixe à titre provisoire le montant de la réserve technique, jusqu'à la réunion de données statistiques permettant de calculer ces montants conformément aux dispositions de l'article 10.

ART. 12. — Les fonds accumulés dans la branche des pensions sont placés à moyen ou à long terme selon le plan financier établi par le Conseil d'administration et approuvé par le ministre du Travail. Le plan financier établi pour le placement des fonds de la branche des pensions doit réaliser en premier lieu la sécurité réelle des fonds. Ce plan doit viser en outre à obtenir un rendement optimum dans le placement des fonds et aussi dans la mesure du possible à concourir au progrès social et au développement économique de la nation.

ART. 13. — La Caisse effectue au moins une fois tous les trois ans l'analyse des opérations financières et les estimations actuarielles de la branche des pensions. Si l'analyse révèle un danger de déséquilibre financier, il est procédé au rajustement du taux de cotisation selon la procédure prévue à l'article 6 de la présente loi.

Pendant les trois premières années de fonctionnement du régime, le Conseil d'administration de la Caisse devra examiner à chaque fin de semestre l'évolution des recettes et des dépenses et proposer si nécessaire le rajustement susvisé du taux de la cotisation.

CHAPITRE III.

Prestations.

ART. 14-1. — Les assurés du sexe masculin qui atteignent l'âge de soixante ans et les assurées du sexe féminin qui atteignent l'âge de cinquante-cinq ans ont droit à une pension de vieillesse s'ils remplissent les conditions suivantes :

- a) Avoir été immatriculé à la Caisse depuis vingt ans au moins ;
- b) Avoir accompli au moins soixante mois d'assurance au cours des dix dernières années précédant la date d'admissibilité à pension ;
- c) Cesser toute activité salariée.

2. L'assuré ayant accompli l'âge de cinquante-cinq ans, ainsi que l'assurée ayant accompli l'âge de cinquante ans, et atteints d'une usure prématurée de leurs facultés physiques ou mentales les rendant inaptes à exercer une activité salariée et qui remplissent les conditions prescrites au paragraphe précédent, peuvent demander une pension anticipée. Les modalités de la constatation et du contrôle de cette usure prématurée de l'organisation seront fixées par un arrêté du ministre du Travail.

3. La pension de vieillesse, ainsi que la pension anticipée, prend effet le premier jour du mois civil suivant la date à laquelle les conditions requises ont été accomplies, à la condition que la demande de pension ait été adressée à la Caisse dans le délai de six mois qui suit la dite date. Si la demande de pension est introduite après l'expiration de ce délai, la pension prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de réception de la demande.

4. L'assuré qui a accompli au moins douze mois d'assurance et qui, ayant atteint l'âge prévu aux paragraphes 1 et 2 du présent article, cesse toute activité salariée alors qu'il ne satisfait pas les conditions requises pour avoir droit à une pension de vieillesse, reçoit une allocation de vieillesse sous forme d'un versement unique.

ART. 15. — 1. L'assuré qui devient invalide avant d'atteindre l'âge de soixante ans et l'assurée avant l'âge de cinquante-cinq ans ont droit à une pension d'invalidité s'ils remplissent les conditions suivantes :

a) Avoir été immatriculés à la Caisse depuis cinq ans au moins ;

b) Avoir accompli six mois d'assurance au cours des douze derniers mois civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, au cas où l'invalidité est due à un accident, les assurés ont droit à une pension d'invalidité à condition qu'ils aient occupé un emploi assujetti à l'assurance à la date de l'accident et qu'ils aient été immatriculés à la Caisse avant la date de l'accident.

3. Est considéré comme invalide, l'assuré qui, par suite de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, a subi une diminution permanente de ses capacités physiques ou mentales, dûment certifiée par un médecin désigné ou agréé par la Caisse le rendant incapable de gagner plus qu'un tiers de la rémunération qu'un travailleur ayant la même formation peut se procurer par son travail.

4. La pension d'invalidité prend effet soit à la date de consolidation de la lésion ou de stabilisation de l'état de l'assuré, soit de l'expiration d'une période de six mois consécutifs d'incapacité, si d'après l'avis du médecin désigné ou agréé par la Caisse, l'incapacité devrait durer probablement encore six autres mois au moins. Les dispositions de l'article 14 paragraphe 3 sont applicables par analogie.

5. La pension d'invalidité est toujours concédée à titre temporaire et peut être révisée aux dates fixées par la Caisse.

6. La pension d'invalidité est remplacée par une pension de vieillesse de même montant, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de soixante ans pour les hommes et cinquante-cinq ans pour les femmes.

ART. 16. — 1. Le montant de la pension de vieillesse ou d'invalidité, de la pension anticipée et de l'allocation de vieillesse est fixé en fonction de la rémunération mensuelle moyenne définie comme la trente sixième ou la soixantième partie du total des rémunérations soumises à la cotisation au cours des trois ou

cinq dernières années précédant la date d'admissibilité à pension, le choix étant dicté par l'intérêt de l'assuré. Si le nombre de mois civils écoulés depuis l'immatriculation est inférieur à 36, la rémunération mensuelle moyenne s'obtient en divisant le total des rémunérations soumises à cotisation depuis l'immatriculation par le nombre de mois civils compris entre cette date et celle d'admissibilité à pension.

2. Pour le calcul du montant de la pension d'invalidité, les années comprises entre l'âge de soixante ans pour les hommes et cinquante-cinq ans pour les femmes, et l'âge effectif de l'invalide à la date où la pension d'invalidité prend effet, sont assimilées à des périodes d'assurances à raison de six mois par année.

3. Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée est égal à 20 % de la rémunération mensuelle moyenne. Si le total des mois d'assurance et des mois assimilés dépasse 180, le pourcentage est majoré de 1,1/3 % pour chaque période d'assurance ou assimilée de douze mois au-delà de cent quatre vingts mois.

4. Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité et de la pension anticipée ne peut être inférieur à 60 % du salaire mensuel minimum interprofessionnel garanti le plus élevé du territoire national correspondant à une durée de travail hebdomadaire de quarante heures.

Ce montant minimum ne peut cependant pas être supérieur à 80 % de la rémunération moyenne de l'assuré calculée conformément au paragraphe 1 du présent article.

5. Le montant de l'allocation de vieillesse est égal à autant de fois la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré que celui-ci compte de périodes de douze mois d'assurance.

ART. 17. — 1. En cas de décès du titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou d'une pension anticipée, ainsi qu'en cas de décès d'un assuré qui, à la date de son décès, remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou qui justifiait d'au moins cent quatre vingts mois d'assurance, les survivants ont droit à une pension de survivant.

2. Sont considérés comme survivants :

a) La veuve âgée d'au moins cinquante ans ou atteinte d'invalidité dûment certifiée par le médecin désigné ou agréé par la Caisse, à condition que le mariage ait été contracté un an au moins avant le décès, à moins qu'un enfant ne soit né de l'union conjugale ou que la veuve ne se trouve en état de grossesse à la date du décès du conjoint ;

b) Le veuf invalide à la charge de l'assuré à condition que le mariage ait été contracté un an au moins avant le décès du conjoint ;

c) Les enfants à charge du décédé tels qu'ils sont définis au titre des allocations familiales.

3. Les pensions de survivants sont calculées en pourcentage de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès à raison de :

a) 50 % pour la veuve ou le veuf ; en cas de pluralité des veuves, le montant est réparti entre elles par parts égales ;

b) 25 % pour chaque orphelin de père ou de mère et 40 % pour chaque orphelin de père et de mère. En aucun cas, le montant de la pension d'orphelin ne peut être inférieur à celui des allocations familiales.

4. Toutefois, le total des pensions de survivants ne peut excéder le montant de la pension à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit ; si le total dépasse le dit montant, les pensions de survivants sont réduites proportionnellement.

5. Le droit à la pension du conjoint survivant s'éteint en cas de remariage. Dans ce cas, il est versé une allocation de remariage égale à six mensualités de la pension.

6. Les dispositions de l'article 14, paragraphe 3, sont applicables par analogie.

ART. 18. — Si l'assuré ne pouvait prétendre à une pension d'invalidité et comptait moins de cent quatre vingt mois d'assurance à la date de son décès, ses survivants bénéficient d'une allocation de survivants, versée en une seule fois, d'un montant égal à autant de mensualités de la pension de vieillesse à laquelle l'assuré aurait pu prétendre au terme de cent quatre vingt mois d'assurance qu'il avait accompli de périodes de six mois d'assurance à la date de son décès. En cas de pluralité de veuves, le montant est réparti entre elles par parts égales. En outre le bénéfice des allocations familiales est maintenu en faveur des enfants survivants.

ART. 19. — 1. Pour l'ouverture du droit aux prestations, est assimilée à une période d'assurance, toute période pendant laquelle l'assuré a perçu des indemnités journalières au titre des risques professionnels ou de la maternité ou a été indemnisé soit dans les conditions prévues à l'article 31 du livre premier du Code du Travail, soit pendant la durée du congé payé dans la limite fixée à l'article 22 du livre II du Code du Travail, soit pendant les délais de route et les périodes d'attente définis à l'article 35 du livre II du Code du Travail.

2. L'expression « mois d'assurance » désigne tout mois au cours duquel l'assuré a occupé, pendant quinze jours au moins, un emploi assujéti à l'assurance. Les modalités d'application sont fixées par arrêté du ministre du Travail qui peut également définir d'autres critères pour la détermination du mois d'assurance.

ART. 20. — 1. Les pensions sont liquidées en montants mensuels ; le droit à une mensualité est déterminé d'après la situation du bénéficiaire au premier jour du mois civil correspondant. Chaque montant mensuel est arrondi à la centaine de francs supérieure.

2. Le versement des pensions s'effectue par trimestre. Toutefois, le Conseil d'administration de la Caisse peut déterminer dans quelles régions et sous quelles conditions les prestations sont versées mensuellement. Il peut également arrêter d'autres modalités de versement des prestations.

ART. 21. — Le droit aux pensions et allocations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants est prescrit par cinq ans.

ART. 22. — Le titulaire d'une pension d'invalidité, qui a besoin de façon constante de l'aide et des soins d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante, a droit à un supplément égal à 50 % de sa pension.

ART. 23. — Les montants des paiements périodiques en cours, attribués au titre des pensions, peuvent être révisés en conseil des ministres sur proposition du ministre du Travail, à la suite de variations sensibles du niveau général des salaires résultant de variations sensibles du coût de la vie, compte tenu des possibilités financières de la branche des pensions et en fonction de l'évolution du salaire minimum interprofessionnel garanti.

ART. 24. — 1. Si, à la suite d'un accident du travail, la victime a droit simultanément à une rente d'incapacité permanente et à une pension d'invalidité, le versement de la pension d'invalidité est suspendu jusqu'à concurrence du montant de la rente d'incapacité permanente.

2. Si, à la suite du décès d'un travailleur résultant d'un accident du travail, les survivants ont droit simultanément à une

rente et à une pension de survivants, le versement de la pension de survivants est suspendue jusqu'à concurrence du montant de la rente de survivants.

3. En cas de cumul de deux ou plusieurs pensions ou rentes allouées en vertu des dispositions de la présente loi et de la loi n° 63.147 du 19 juillet 1963, le titulaire a droit à la totalité de la pension ou de la rente dont le montant est le plus élevé et à la moitié de l'autre ou des autres pensions ou rentes.

4. Le cumul entre une pension de survivant ou une allocation de survivant et le bénéfice des allocations familiales au titre des mêmes enfants n'est pas admis.

ART. 25. — 1. Les prestations sont supprimées lorsque l'incapacité de travail ou le décès sont la conséquence d'un crime ou d'un délit commis par le bénéficiaire ou d'une faute intentionnelle de sa part.

2. Les prestations sont suspendues lorsque le titulaire ne réside pas sur le territoire national, sauf en cas d'accord de réciprocité ou de conventions internationales, lorsqu'il purge une peine privative de liberté, ou lorsqu'il néglige d'utiliser les services médicaux mis à sa disposition ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de son incapacité de travail.

CHAPITRE IV.

Dispositions transitoires et finales.

ART. 26. — Le ministre du Travail détermine par arrêté les modalités d'affiliation des employeurs, d'immatriculation des travailleurs, de perception des cotisations, de liquidation et du service des prestations, ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs et aux travailleurs dans le fonctionnement du régime des pensions. L'arrêté du ministre du Travail précise notamment la nature et la forme des inscriptions à porter au livret de travail ou à tout autre document en tenant lieu, l'établissement de bordereaux de salaires mensuels, trimestriels ou annuels conçus de manière à servir tant au calcul des cotisations des différentes branches qu'à la détermination des périodes d'assurance entrant en ligne de compte pour l'ouverture du droit aux prestations et le calcul de leur montant.

ART. 27. — Un arrêté du ministre du Travail fixe les conditions et les modalités des accords que la Caisse peut conclure avec les formations sanitaires officielles et les formations sanitaires privées agréées par les autorités médicales, pour charger ces services de donner des soins et procéder aux visites et examens médicaux prévus par le Code du Travail ou les textes législatifs et réglementaires régissant la branche des pensions.

ART. 28. — Les pensions et allocations sont incessibles et insaisissables, sauf, dans les mêmes conditions et limites que les salaires, pour le paiement des dettes alimentaires.

ART. 29. — Lorsque l'événement ouvrant droit à prestations est dû à la faute d'un tiers, la Caisse doit verser à l'assuré ou à ses ayants droit les prestations prévues par la présente loi. L'assuré ou ses ayants droit conservent contre le tiers responsable le droit de réclamer, conformément au droit commun, la réparation du préjudice causé, mais la Caisse est subrogée de plein droit à l'assuré et à ses ayants droit pour le montant des prestations octroyées.

Le règlement amiable intervenu entre le tiers responsable et l'assuré ou ses ayants droit ne peut être opposé à la Caisse que si elle avait été invitée à participer à ce règlement.

ART. 30. — Les dispositions des articles 10, 11 et 13 de la loi n° 63.146 du 19 juillet 1963 relative au contrôle et au contentieux

du régime des prestations familiales sont applicables au régime de pensions institué par la présente loi.

ART. 31. — L'action publique et l'action civile résultant d'une infraction de l'employeur ou de son préposé aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 63.146 du 19 juillet 1963 visée à l'article précédent, sont prescrites après deux années révolues à compter du jour de la cessation du contrat, et, vis-à-vis de l'employeur qui détient encore tout ou partie des cotisations prélevées en application de la présente loi sur la paie des salaires, après deux années révolues à compter du jour du transfert des prélèvements à la Caisse.

Les actes qui interrompent la prescription de l'action publique interrompent aussi la prescription de l'action civile et réciproquement.

ART. 32. — Les prestations prévues par la présente loi sont exonérées de tous impôts et les pièces de toute nature requises pour l'obtention de ces prestations sont exonérées de tous droits de timbre.

ART. 33. — 1. L'assuré âgé d'au moins trente ans à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi et comptant au moins dix-huit mois d'assurance au cours des deux premières années suivant la dite date, bénéficie, pour chaque année comprise entre trente ans et son âge à la dite date, d'une validation de six mois dans une limite maximum fixée à cent soixante-deux mois.

2. La durée d'immatriculation prévue au paragraphe 1 de l'article 14 de la présente loi et au paragraphe 1 de l'article 15 pour l'octroi des pensions est réduite à une durée au plus égale à la durée écoulée depuis l'entrée en vigueur du régime, au cours des vingt premières années suivant cette entrée en vigueur pour ce qui concerne les pensions de vieillesse et les pensions anticipées, et au cours des cinq premières années suivant cette entrée en vigueur pour ce qui concerne les pensions d'invalidité.

3. Au cours des cinq premières années suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, l'allocation de vieillesse prévue au paragraphe 4 de l'article 14 de la présente loi ne pourra être servie avant l'expiration d'un délai de vingt-quatre mois suivant la cessation de tout travail assujéti à l'assurance.

ART. 34. — 1. A partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, la branche des pensions assure la reprise des droits et des obligations de l'Institution de prévoyance et de retraite de l'Afrique occidentale (I.P.R.A.O.) dans les limites ci-après et sous réserve du transfert effectif des fonds déterminés comme la part correspondant à l'adhésion à l'I.P.R.A.O. des entreprises de Mauritanie et à l'affiliation des travailleurs assurés ayant exercé leurs activités en Mauritanie.

2. Un arrêté du ministre du Travail précise les conditions de la prise en charge des prestations en cours et du maintien des droits en cours d'acquisition sous le régime de l'I.P.R.A.O., compte tenu de l'arrangement financier à convenir avec l'organe compétent de l'I.P.R.A.O.

3. Pour l'ouverture du droit aux pensions et allocations de vieillesse et de survie, ainsi qu'aux pensions d'invalidité instituées par la présente loi, toutes les périodes d'assurance ou assimilées reconnues en application du règlement de l'I.P.R.A.O. sont considérées comme des périodes d'assurance ou assimilées en application de la présente loi.

4. La reconnaissance de périodes d'assurance ou assimilées acquises en application du règlement de l'I.P.R.A.O., exclut la validation des périodes antérieures prévues au paragraphe 1 de l'article 33. Toutefois, si les périodes visées au paragraphe 1 de l'article 33 sont plus favorables, elles sont reconnues en lieu et

place des périodes d'assurance ou assimilées acquises en application du règlement de l'I.P.R.A.O.

5. Les bénéficiaires d'allocations servies antérieurement par l'I.P.R.A.O. doivent se faire connaître à la Caisse dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, par une déclaration, accompagnée de pièces justificatives, indiquant leur nom, prénom, date et lieu de naissance et adresse, ainsi que leur numéro d'affiliation, le montant de leurs allocations et la date de liquidation.

6. Les directeurs et fondés de pouvoir de tous les établissements et les employeurs ayant adhéré à l'I.P.R.A.O., doivent, dans les deux mois qui suivent la date de la publication de la présente loi, se faire connaître à la Caisse par une déclaration indiquant :

- Leur nom ou raison sociale, adresse et branche d'activité ;
- La date d'adhésion et leur numéro d'affiliation à l'I.P.R.A.O. ;
- La date et le montant du dernier versement de cotisation ;
- La liste de leur personnel affilié à l'I.P.R.A.O. à cette date ;
- La liste des anciens membres du personnel ayant été affiliés à l'I.P.R.A.O.

ART. 35. — La conclusion de convention ou accords de réciprocité devra être recherchée avec les Etats dans lesquels sont employés des travailleurs mauritaniens ou dont les ressortissants exercent une activité professionnelle salariée en Mauritanie.

ART. 36. — Les dispositions de la présente loi sont applicables à compter du 1^{er} avril 1965.

ART. 37. — La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Nouakchott, le 11 février 1965.

Le Président de la République,

MOKTAR OULD DADDAH.

LOI n° 65.042 du 16 février 1965 portant modification des articles 9 et 20 du Livre premier et 27 du Livre II du Code du Travail.

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER. — Il est ajouté à l'article 9 du livre premier du Code du travail un troisième alinéa ainsi conçu :

« Toutefois, pour certaines professions, certains emplois ou certains travaux à caractère saisonnier ou temporaire, le ministre du Travail pourra accorder par arrêtés des dérogations à la règle édictée à l'alinéa premier du présent article et autoriser plus de deux contrats à durée déterminée. Ces arrêtés pourront comporter toutes prescriptions de nature à éviter un usage abusif des dérogations accordées. »

ART. 2. — Il est ajouté à l'article 20 du livre premier du Code du travail un paragraphe ainsi conçu :

« Les règles définies au présent article relatives à l'ordre des licenciements en cas de réduction d'activité ou de réorganisation intérieure ne pourront toutefois faire échec aux dispositions des décrets pris en application de l'article 39, paragraphe premier, du livre V du présent Code.

» Des décrets pris après avis du Conseil national du Travail pourront fixer les modalités d'application des dispositions du présent article. »

ART. 3. — Le premier alinéa de l'article 27 du livre II du Code du Travail est complété comme suit :

« Les indemnités d'éloignement et de déplacement prévues à l'article 82 du Livre premier du Code du travail ne sont pas prises en compte pour le calcul des indemnités de congés payés. »

ART. 4. — La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Nouakchott, le 16 février 1965.

Le Président de la République,
MOKTAR OULD DADDAH.

II. — DECRETS, ARRETES, DECISIONS, CIRCULAIRES.

Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales :

ACTES REGLEMENTAIRES :

DECRET, n° 65.050 du 25 février 1965 fixant le taux des cotisations de la Prévoyance sociale.

ARTICLE PREMIER. — A compter du 1^{er} avril 1965, le taux de la cotisation destinée à financer le service des prestations des différentes branches de la Prévoyance sociale est fixé ainsi qu'il suit :

— Branche des prestations familiales	5,2 %
— Branche des risques professionnels	2,8 %
— Branche des pensions	3 %

Soit 11 %

des rémunérations soumises à cotisations telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi n° 63.146 du 19 juillet 1963 fixant les ressources et l'organisation financière et portant réglementation du contrôle et du contentieux des prestations familiales.

ART. 2. — En ce qui concerne la branche des pensions, la part de la cotisation incombant aux travailleurs représente 1 % et celle incombant aux employeurs 2 % des rémunérations soumises à cotisation. Toutefois, le ministre du Travail peut fixer, pour tout ou partie des entreprises, la part de cotisation incombant aux travailleurs conformément à un barème établi en fonction de classes de rémunérations. Dans ce cas, la part incombant à l'employeur est égale à la différence entre un montant représentant 3 % des rémunérations et celui de la part de la cotisation incombant au travailleur.

ART. 3. — En ce qui concerne la branche des risques professionnels, à l'intérieur du taux fixé, une fraction égale à 0,30 % des rémunérations soumises à cotisation est destinée à assurer la couverture des arrérages et prestations prévus à l'article premier de la loi n° 65.029 du 2 février 1965.

ART. 4. — Pour les entreprises autorisées par décision ministérielle à assurer elles-mêmes le service des prestations afférentes aux indemnités journalières, le taux de la cotisation de la branche des risques professionnels est ramené à 2,05 % des rémunérations soumises à cotisation.

ART. 5. — Pour le premier trimestre 1965, le taux de la cotisation de la branche des risques professionnels demeure fixé à 2,50 % des rémunérations soumises à cotisation et à 1,75 % pour les entreprises visées à l'article 4 ci-dessus.

ART. 6. — La constitution des fonds nécessaires à la couverture pendant la première année de fonctionnement de la branche des « pensions » est assurée par une avance de trésorerie prélevée sur les fonds de réserve de la branche des « prestations familiales ».

ART. 7. — Le montant de cette avance est fixé globalement à 5 millions de francs et pourra être versé en une ou plusieurs fois. L'avance consentie ne portera pas intérêt et sera remboursable dans un délai maximum de deux ans.

ART. 8. — Le ministre de la Santé, du Travail et des Affaires sociales est chargé de l'application du présent décret.

DECRET n° 65.051 du 25 février 1965 relatif aux priorités et aux limitations d'emploi.

ETABLISSEMENTS SOUMIS AUX DISPOSITIONS DU PRÉSENT DÉCRET.

ARTICLE PREMIER. — Sauf dispositions particulières mentionnées dans chacun des chapitres du présent décret, les dispositions en sont applicables à tous les établissements visés à l'article 2 du livre premier du Code du travail qui emploient habituellement un effectif d'au moins dix travailleurs, ou qui ont employé pendant au moins huit semaines au cours de l'année civile précédente un nombre de travailleurs égal ou supérieur à dix.

CHAPITRE PREMIER.

Priorité d'emploi des mutilés du travail.

ART. 2. — Les travailleurs victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente correspondant à une incapacité d'au moins 20 % et dont le montant est inférieur à deux fois le S.M.I.G. bénéficient d'une priorité d'emploi dans les conditions définies aux articles 3 à 8 ci-après.

Toutefois seront exclus du bénéfice du présent chapitre les travailleurs qui ne possèdent plus les aptitudes minima pour l'exercice d'une profession salariée.

La Commission prévue à l'article 8 ci-après se prononcera sur ces aptitudes minima.

ART. 3. — *Maintien dans l'établissement des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.* — Lorsqu'un établissement visé par le présent décret n'emploiera pas une proportion de mutilés du travail au moins égale à 10 % de la totalité des emplois de l'établissement, tout travailleur de l'établissement qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle remplirait les conditions de priorité définies à l'article 2 ci-dessus, devra conserver un emploi dans l'établissement.

ART. 4. — Lorsqu'un établissement visé par le présent décret n'emploiera pas une proportion de mutilés du travail au moins égale à 10 % de la totalité des emplois de l'établissement, le service de la main-d'œuvre pourra proposer l'emploi d'un mutilé du travail répondant aux conditions fixées à l'article 2 et présentant des aptitudes suffisantes à un ou plusieurs emplois de l'établissement.

En cas de vacance d'un des emplois pour lequel un ou plusieurs mutilés ont été proposés, l'employeur sera tenu d'engager le ou les candidats dans la limite de 10 % de l'ensemble des effectifs.

Les entreprises dans lesquelles aucun travailleur n'aura été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle suivis de mort ou d'incapacité permanente totale ou partielle de travail au cours des vingt-quatre mois précédant la proposition d'engagement d'un mutilé seront déchargées de l'obligation d'engagement définie au présent article.

ART. 5. — Les bénéficiaires du présent chapitre ne pourront être licenciés qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, sauf en cas de faute lourde.

Ils demeurent soumis au règlement intérieur de l'établissement.

ART. 6. — En cas de compression de personnel pour réduction d'activité ou réorganisation intérieure, les bénéficiaires de la présente loi bénéficieront d'une priorité absolue sur les autres travailleurs de leur spécialité professionnelle sans qu'il soit tenu compte, ni de l'aptitude professionnelle, ni de la situation de famille, ni de l'ancienneté.

Cette priorité interviendra tant lors des licenciements pour compression d'effectif, les mutilés étant licenciés les derniers de leur spécialité professionnelle, que lors de réembauchage, les mutilés étant réembauchés les premiers de leur spécialité professionnelle.

ART. 7. — Le salaire des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne pourra être inférieur au tarif normal.

Toutefois, le salaire pourra être réduit, soit par les parties elles-mêmes, soit en cas de désaccord par la Commission de reclassement prévue à l'article 8 ci-après s'il est établi que le travailleur se trouve de par son invalidité dans une condition d'infériorité notoire sur les ouvriers de la même catégorie.

Dans ce cas, la réduction ne pourra excéder 20 % si la capacité professionnelle est au moins égale à la moitié de la capacité normale, et 50 % du salaire normal dans le cas où elle serait inférieure à cette moitié.

D'autre part, la réduction prévue à l'alinéa précédent ne pourra avoir pour effet de ramener le revenu total du mutilé (rente et salaire) à un taux inférieur au S.M.I.G.

ART. 8. — Une commission de reclassement, nommée par arrêté du ministre du Travail, statuera sur tous les problèmes soulevés par l'application des dispositions du présent chapitre.

La Commission présidée par le directeur général du travail comprend :

— Deux délégués « employeur », dont un titulaire et un suppléant ;

— Deux délégués « travailleur », dont un titulaire et un suppléant,

désignés les uns et les autres sur proposition des organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives.

— Le médecin inspecteur général du travail ou son représentant ;

— Le directeur de la Caisse nationale de prévoyance sociale ou son représentant.

La Commission pourra notamment statuer :

— Sur l'aptitude minimum au travail requise par les dispositions de l'article 2 ci-dessus ;

— Sur tous litiges nés de l'application du présent chapitre.

Les délégués suppléants, employeur et travailleur, pourront assister aux séances de la Commission en compagnie des délégués titulaires. Ils ne pourront prendre part au vote qu'en cas d'absence des titulaires.

CHAPITRE II.

Priorité des travailleurs ayant reçu une formation dans un centre de formation professionnelle de l'Etat, ou ayant effectué un stage de perfectionnement à l'étranger.

ART. 9. — *Bénéficiaires de la priorité.* — Sont considérés comme bénéficiaires de la priorité d'emploi définie au présent chapitre :

— Les anciens stagiaires du Centre Mamadou Touré ayant subi avec succès les épreuves de l'examen de sortie et titulaires du certificat de fin de stage délivré par le directeur du Centre, ou du diplôme de formation professionnelle délivré par le ministre du Travail ;

— Les stagiaires ayant subi avec succès un stage de formation ou de perfectionnement à l'étranger et titulaires d'une attestation délivrée par le directeur général du travail précisant les caractéristiques du stage effectué.

La priorité d'emploi ainsi définie est valable pendant les trois années qui suivent la fin du stage.

Tout prioritaire qui aura refusé plus de deux fois un emploi offert par le service de l'emploi, ou qui aura quitté volontairement son emploi, ou qui aura été l'objet d'un licenciement pour faute grave plus de deux fois perdra le bénéfice de la priorité.

ART. 10. — *Champ d'application et définition de la priorité.*

— Les établissements visés à l'article premier du présent décret devront assurer l'emploi des prioritaires mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus dans une proportion au moins égale à 30 % de l'effectif des travailleurs étrangers occupés à des emplois pour lesquels les prioritaires ont reçu une formation.

Un arrêté du ministre du Travail fixe la liste des emplois dans lesquels la priorité d'emploi est instituée.

Cet arrêté pourra modifier la proposition d'emploi obligatoire par rapport aux travailleurs étrangers indiqués à l'alinéa précédent.

Les dispositions de l'arrêté ministériel pourront être modifiées chaque année avant le 30 juin.

Les établissements qui n'occupent aucun travailleur étranger dans les emplois définis par l'arrêté prévu ci-dessus ne sont donc pas visés par le présent chapitre.

ART. 11. — Chaque année, avant le 1^{er} mai, les chefs d'établissement visés par le présent chapitre devront produire à la Direction du travail un état du modèle figurant en annexe n° 1 faisant ressortir :

1° La liste nominative des anciens stagiaires employés dans l'établissement ;

2° Pour chacun des emplois protégés définis par l'arrêté prévu à l'article précédent :

— L'effectif total de travailleurs occupés dans l'emploi ;

— L'effectif de travailleurs étrangers occupés dans l'emploi ;

— L'effectif de prioritaires dont l'emploi est obligatoire ;

— L'effectif réel de prioritaires effectivement employés.

ART. 12. — Lorsqu'un établissement, dans lequel des emplois mentionnés par l'arrêté ministériel prévu à l'article précédent sont tenus par des travailleurs étrangers n'occupe pas la proportion prévue d'anciens stagiaires, la Direction générale du travail pourra proposer des anciens stagiaires ayant subi la formation nécessaire à ces emplois.

L'employeur est tenu d'engager ces candidats dans les conditions définies à l'article ci-après.

ART. 13. — *Conditions d'emploi des prioritaires.* — Les prioritaires engagés en application du présent chapitre ne peuvent

se prévaloir d'aucun privilège particulier en dehors de ceux mentionnés au présent décret.

Ils sont engagés et régis par le Code du travail, les textes pris pour son application et les conventions collectives.

La durée du premier essai professionnel après la sortie du stage sera le double des durées prévues par les conventions. Ils sont classés dans la catégorie correspondant à l'emploi qu'ils tiennent et à leurs aptitudes.

Toutefois, les anciens stagiaires du Centre Mamadou Touré seront en principe classés au moins en troisième catégorie pendant les six premiers mois de travail effectif suivant la sortie du stage et au moins en quatrième catégorie lorsqu'ils ont plus de six mois de travail effectif depuis leur fin de stage.

L'employeur qui estimera que le rendement ou les connaissances professionnelles d'un ancien stagiaire ne justifie pas ce classement, pourra soumettre le cas à la Commission de classement prévue à l'article 35 de la convention collective générale.

La Commission pourra décider d'un classement inférieur si elle l'estime justifié.

Tous autres litiges relatifs au classement seront également du ressort de la Commission de classement.

ART. 14. — Tout licenciement d'un prioritaire sera signalé à la Direction du travail qui pourra proposer un autre candidat. Les motifs du licenciement seront indiqués à la Direction générale du travail.

En outre, les prioritaires ne pourront au cours des six premiers mois de travail effectif suivant leur sortie du Centre Mamadou Touré être licenciés qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

En cas de compression du personnel, les anciens stagiaires suivront le sort commun des travailleurs mauritaniens. Toutefois, si l'application des règles de compression doit faire tomber le pourcentage de stagiaires au-dessous du chiffre fixé, il conviendra de déroger aux règles de compression en réduisant l'effectif de travailleurs étrangers de manière à maintenir le taux obligatoire d'anciens stagiaires.

ART. 15. — *Dérogations.* — Les établissements qui assurent eux-mêmes la formation professionnelle et le perfectionnement de travailleurs mauritaniens, soit par l'apprentissage dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail, soit dans un centre de formation professionnelle ou de perfectionnement propre à l'entreprise pourront solliciter une dérogation aux dispositions du présent chapitre.

La demande de dérogation comportera toutes informations concernant le mode de recrutement des stagiaires et les programmes de formation.

La dérogation accordée par arrêté du ministre du Travail sur proposition motivée du directeur général du travail pourra, soit réduire la proportion d'emploi obligatoire des prioritaires, soit supprimer l'obligation d'emploi dans tout ou partie des emplois définis par l'arrêté prévu à l'article 10 ci-dessus.

ART. 16. — *Dispositions transitoires.* — A titre transitoire, les anciens stagiaires ayant terminé leur formation avant le 1^{er} août 1964 conserveront le bénéfice des priorités instituées au présent chapitre jusqu'au 1^{er} août 1967.

CHAPITRE III.

Priorité d'emploi des travailleurs licenciés lors d'une compression d'effectif consécutive à une diminution d'activité, à une réorganisation intérieure ou à une modification des procédés d'exploitation.

ART. 17. — *Champ d'application du présent chapitre.* — Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tous les établis-

sements visés à l'article 2 du livre premier du Code du travail quel que soit l'effectif des travailleurs qu'ils emploient.

ART. 18. — *Formalités en cas de licenciement collectif.* — En cas de licenciement collectif consécutif à une diminution d'activité ou à une réorganisation intérieure, ou à une modification des procédés d'exploitation, l'employeur devra adresser à l'inspecteur du travail et au service de main-d'œuvre compétent une liste du personnel licencié conforme au modèle figurant en annexe n° 2 et faisant ressortir pour chaque travailleur licencié :

- le nom complet,
- l'emploi tenu dans l'établissement,
- la catégorie,
- l'ancienneté dans l'établissement au jour du licenciement,
- la situation de famille (célibataire ou marié),
- le nombre d'enfants à charge aux termes de la législation relative aux prestations familiales,
- la nationalité,
- l'adresse à laquelle le travailleur peut être contacté en cas de réembauchage.

L'employeur mentionne sur le registre d'employeur, fascicule 2, à la page réservée à chaque travailleur licencié par compression d'effectif l'adresse à laquelle le travailleur pourra être contacté en cas de possibilité de réemploi. Les modifications de cette adresse qui seront communiquées à l'employeur par le travailleur seront également mentionnées sur le registre d'employeur.

ART. 19. — *Formalités en cas de réembauchage auprès compression.* — Lorsqu'un employeur ayant procédé depuis moins de deux ans à un licenciement collectif consécutif à une réduction d'activité ou à une réorganisation intérieure désire engager du personnel pour les emplois sur lesquels ont porté ces licenciements, il est tenu :

1° D'aviser chacun des travailleurs licenciés dans les emplois susceptibles d'être pourvus de la possibilité de réembauchage, dans la mesure où ces travailleurs lui ont communiqué leur adresse ;

2° D'adresser au service de la main-d'œuvre la liste des emplois qu'il envisage de pourvoir en signalant qu'ils correspondent à des emplois pour lesquels des travailleurs licenciés ont des priorités ;

3° D'afficher à l'extérieur de l'établissement un double de l'avis adressé au service de la main-d'œuvre.

Les travailleurs licenciés qui n'auront pas communiqué leur adresse à leur employeur ne seront pas prévenus individuellement.

Toutefois, s'ils ont connaissance de l'offre d'emploi, ils conservent leur priorité dans les conditions définies à l'article suivant.

ART. 20. — *Conditions de la priorité d'emploi.* — Seront embauchés en priorité les travailleurs licenciés depuis moins de deux ans pour compression de personnel dans l'un des emplois vacants, dans l'ordre suivant :

1° *Sans distinction de nationalité :*

Les mutilés du travail, bénéficiaires de la priorité définie au chapitre II ci-dessus.

2° *Travailleurs de nationalité mauritanienne :*

— Par ordre de plus grande ancienneté dans l'entreprise, l'ancienneté étant majorée de un an pour les travailleurs mariés et de un an par enfant à charge, au titre de la législation des prestations familiales.

— En cas d'égalité d'ancienneté, la priorité sera accordée au plus âgé.

3° Travailleurs étrangers :

— Les travailleurs étrangers ne sont prioritaires qu'après les travailleurs mauritaniens.

— La priorité entre les étrangers sera déterminée selon les règles définies précédemment pour les nationaux.

— La priorité de réemploi ne s'appliquera pas aux étrangers dans les cas où elle ferait obstacle aux règles édictées sur l'emploi des travailleurs étrangers.

ART. 21. — *Modalités pratiques du réembauchage.* — A l'expiration d'un délai de quinze jours qui suivra le dépôt au service de l'emploi de l'avis de réembauchage, la liste des travailleurs prioritaires sera définitivement arrêtée en tenant compte de tous ceux qui se seront fait connaître, soit à l'employeur, soit au service de l'emploi.

Les travailleurs prioritaires qui ne se seront pas fait connaître ou qui n'auront pas donné suite à l'offre de réemploi seront déchus de leur priorité.

En cas d'urgence, ou d'insuffisance des prioritaires le service de l'emploi pourra présenter à l'employeur des candidats non prioritaires, ou faute de candidats, autoriser l'embauche directe de non prioritaires.

Les travailleurs ainsi engagés, ne le seront qu'à titre temporaire et seront remplacés par les prioritaires qui se présenteront dans le délai de quinze jours mentionné ci-dessus.

CHAPITRE IV.

Limitation d'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

ART. 22. — Lorsque la situation d'emploi le justifiera, des arrêtés du ministre du Travail pris après avis du Conseil national du travail pourront déterminer pour l'ensemble des activités ou par groupe d'activité professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une ou plusieurs régions, les emplois pour lesquels l'engagement de travailleurs étrangers sera soumis à l'autorisation préalable de la Direction générale du travail.

ART. 23. — Tout chef d'un établissement visé à l'article 2 du livre premier du Code du travail qui désirera engager un travailleur étranger dans l'un des emplois protégés mentionnés dans un arrêté pris en application de l'article 22 ci-dessus devra déposer au service de l'emploi compétent une demande du modèle figurant en annexe n° 3. Le service de l'emploi remettra un accusé de réception daté.

Le service de l'emploi adressera dans un délai d'une semaine les candidats de nationalité mauritanienne susceptibles de remplir l'emploi.

Si le service de l'emploi ne peut fournir de travailleurs de nationalité mauritanienne, il transmettra la demande à la Direction générale du travail qui devra dans un délai maximum de quinze jours postérieur au dépôt de la demande, soit faire procéder à une proposition de travailleurs mauritaniens, soit accorder l'autorisation d'emploi de travailleurs étrangers.

Si aucun candidat n'a été proposé dans le délai de quinze jours postérieur au dépôt initial de la demande, l'autorisation sera considérée comme accordée.

Si l'essai professionnel des candidats proposés n'est pas concluant, l'employeur renouvellera sa demande qui sera considérée suivant la procédure définie ci-dessus.

La référence et la date de l'autorisation accordée, ou la référence et la date du récépissé du dépôt de la demande en cas de non réponse seront mentionnées sur le registre d'employeur (fascicule II) à la page réservée au travailleur étranger engagé.

CHAPITRE V.

Dispositions générales et dispositions transitoires.

ART. 24. — Pour le premier semestre 1965, l'arrêté prévu à l'article 10 du présent décret devra être pris dans le délai maximum de deux mois suivant la publication du présent décret au *Journal officiel*.

L'état prévu à l'article 11 sera fourni dans le délai de un mois suivant la publication de l'arrêté ci-dessus mentionné.

ART. 25. — Les travailleurs qui auront été présentés à l'employeur par le service du travail et de l'emploi en application des dispositions du présent décret acceptent de fixer leur résidence habituelle au lieu de l'engagement qui leur sera procuré.

ART. 26. — Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires aux dispositions du présent décret, et notamment l'arrêté 213-IT du 29 juin 1956 et l'arrêté 216-IT du 30 juin 1956.

ART. 27. — Les infractions aux dispositions du présent décret seront punies conformément aux dispositions de l'article 64 du livre V du Code du travail.

ART. 28. — Le ministre du Travail est chargé de l'application du présent décret.

ANNEXE I

Déclaration d'emploi obligatoire des stagiaires des centres de formation professionnelle.

Raison sociale et adresse de l'établissement

Nom du chef d'établissement

Date de la déclaration

Tableau A. — *Liste des prioritaires employés dans l'établissement.*

<i>Noms des anciens stagiaires</i>	<i>Emploi</i>	<i>Classement</i>	<i>Année de sortie du stage</i>

Tableau B. — *Situation des emplois protégés.*

<i>Emplois protégés</i>	<i>Effectif des travailleurs</i>				
	Total	Etrangers		Prioritaires employés	
1	2	3	4	5	6

N.B. — Ne rien écrire dans les colonnes 4 et 6.

ANNEXE II

Déclaration de licenciement collectif.

Raison sociale et adresse de l'établissement

Nom du chef d'établissement

Date du licenciement

Liste du personnel licencié.

Noms des travailleurs	Emplois tenus	Catégorie	Ancienneté	Situation de famille	Enfants à charge	Nationalité	Adresse indiquée par le travailleur	Priorité
1	2	3	4	5	6	7	8	9

N.B. — La colonne 9 est réservée au service de l'emploi.

A, le

Le Chef d'établissement.

ANNEXE III

Demande d'autorisation d'engagement de main-d'œuvre étrangère dans un emploi protégé.

Raison sociale et adresse de l'établissement

Effectif total de l'établissement

Nature de l'emploi à pourvoir

Références exigées :

Conditions proposées :

Effectif de travailleurs recherchés

Proposition de travailleurs étrangers (s'il y a lieu) que l'entreprise se propose d'engager faute de postulants mauritaniens.

Noms	Nationalité	Date et lieu de naissance	Adresse actuelle

A, le

Le Chef d'établissement.

Reçu du service de
l'emploi à
leDécision du Directeur général
du Travail.

ARRETE n° 10.578 du 30 octobre 1964 fixant les modalités des déclarations périodiques de la situation de la main-d'œuvre.

ARTICLE PREMIER. — Tout chef d'établissement visé à l'article 43 du livre V du Code du travail doit avant le 15 janvier de chaque année adresser au service de l'inspection du travail une déclaration annuelle conforme au modèle I ci-annexé.

Toutefois, les chefs d'établissement occupant moins de dix personnes pourront, s'ils le désirent, effectuer la déclaration annuelle sur état simplifié modèle 2.

ART. 2. — Les chefs d'établissement de toute nature occupant plus de cinquante personnes et les chefs d'entreprise de bâtiment et travaux publics occupant plus de vingt personnes devront fournir en outre, avant le 15 de chaque trimestre, une déclaration trimestrielle conforme au modèle 3 ci-annexé.

ART. 3. — Les déclarations annuelles et trimestrielles en double exemplaire prévues au présent arrêté sont soit expédiées en recommandé, le récépissé de la poste faisant foi de la date d'expédition, soit remises contre récépissé à l'inspection du travail du ressort.

Les imprimés nécessaires accompagnés de notices explicatives sont tenus à la disposition des intéressés, à la Direction générale du travail et au siège des sections d'inspection du travail.

ART. 4. — Les auteurs d'infraction aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 64 paragraphe d du livre V du Code du travail.

ART. 5. — L'arrêté 139 du 26 avril 1960 est abrogé.

Imprimé modèle 1

Page 1
C

ANNEE

Déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre
(art. 43 du livre V du Code du travail).

Nom ou raison sociale de l'entreprise

Adresse de l'établissement

Nature exacte et précise de l'activité

Nom du responsable de l'établissement

Tableau A. — Effectif employé au 30 novembre 196

Grandes catégories	Hommes			Femmes			Total		
	M.	A.A.	A.E.	M.	A.A.	A.E.	Hon.	Fem.	Total général
Direction									
Cadres et assimilés ..									
Maîtrise et assimilés ..									
Employés qualifiés ..									
Ouvriers qualifiés ..									
Aides spécialisés ...									
Manœuvres									
TOTAL GÉNÉRAL ..									
dont âgés de moins de 18 ans									

Tableau B. — Noms et adresses des tâcherons et sous-entrepreneurs employés par l'entreprise.

Noms	Adresses

L'établissement a-t-il un règlement intérieur :

Si oui indiquer sa date de dépôt à l'Inspection du Travail :

Nombre de délégués du personnel : Titulaires : Suppléants :

Date des dernières élections :

Jour de repos hebdomadaire :

Nombre d'arrêts de travail pour conflit (grève) :

Nombre de journées perdues dans l'année à la suite de grèves :

Date des arrêts de travail pour grève :

Page 2
D

Tableau C.

Service médical : nature des installations et du personnel médical prévu par le titre III du livre II du Code du travail.

--

Tableau D.

Répartition des effectifs occupés dans l'établissement en novembre 196 par catégorie des conventions collectives.

Classification dans les catégories des conventions collectives	Effectifs occupés dans chaque catégorie			
	M.	A.A.	A.E.	Total

Tableau E. — Accidents du travail survenus dans l'année.

Nombre d'accidents déclarés dans l'année :

Nombre d'accidents suivis d'incapacité temporaire :

Nombre de journées d'incapacité temporaire dans l'année :

Nombre d'accidents suivis d'incapacité permanente :

Nombre d'accidents suivis de décès :

Cas de maladies professionnelles déclarées :

Page 3
D

Salaires distribués effectivement.

Tableau F. — Activité et durée du travail au cours de l'année 196.

Mois	Horaire hebdomadaire	Horaire réel du mois	Nombre total d'heures de travail dans le mois	Effectif moyen occupé dans le mois
	1	2	3	
Janvier				
Février				
Mars				
Avril				
Mai				
Juin				
Juillet				
Août				
Septembre				
Octobre				
Novembre				
Décembre				
MOYENNE ou TOTAL				

Tableau G. — Répartition des salaires bruts payés en novembre.

Tranches de rémunération mensuelle	Effectifs par tranches
0 à 5.000	
5.001 à 7.500	
7.501 à 10.000	
10.001 à 15.000	
15.001 à 20.000	
20.001 à 25.000	
25.001 à 30.000	
30.001 à 40.000	
40.001 à 50.000	
50.001 à 60.000	
60.001 à 75.000	
Plus de 75.000 F	
TOTAL	

Tableau H. — Masse totale de salaires payés dans l'année.

Mois	Masse totale des salaires payés	
	Brut	Net
Janvier		
Février		
Mars		
Avril		
Mai		
Juin		
Juillet		
Août		
Septembre		
Octobre		
Novembre		
Décembre		
TOTAL		

Imprimé modèle 2

Page 1
H**Déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre**
(art. 43 du livre V du Code du travail).*Renseignements généraux sur l'établissement.*

Nom de l'établissement

Nom du responsable de l'établissement

Adresse de l'établissement

Nature de l'activité

Horaire de travail.

Jours	Matin		Soir	
	Début	Fin	Début	Fin
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				
Samedi				
Dimanche				

Jours de repos hebdomadaire :

Montant total des salaires bruts payés dans l'année :

Nombre d'accidents du travail survenus dans l'année :

Numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de prévoyance sociale :

Liste du personnel occupé dans l'établissement en 196.

Noms des travailleurs	Sexe	Age	Emploi tenu	Nationalité	Date d'entrée	Date de départ	Date et durée du congé annuel	Salaires de base
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Page 3

Montant des salaires bruts versés dans l'année 196.

Noms des travailleurs	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total

Imprimé modèle 3

K

Déclaration trimestrielle de la situation de la main-d'œuvre
(art. 43 du livre V du Code du travail).

Année 196..... Trimestre :

Tableau A. — Effectif employé au dernier jour du trimestre.

Grandes catégories	Hommes			Femmes			Total	
	M.	A.A.	A.E.	M.	A.A.	A.E.	Hom.	Fem.
Direction								
Cadres et assimilés ..								
Maîtrise et assimilés ..								
Employés qualifiés ..								
Ouvriers qualifiés ..								
Aides spécialisés ..								
Manceuvres								
TOTAL GÉNÉRAL ..								
dont âgés de moins de 18 ans								

Tableau B. — Noms et adresses des tâcherons et sous-entrepreneurs employés par l'entreprise.

Noms	Adresses

Raison sociale de l'établissement :

Adresse exacte : A, le

Activité de l'établissement :

Nom du directeur responsable : *Signature*
du Chef d'établissement.

ARRETE n° 10.135 du 25 février 1965 modifiant et complétant l'arrêté n° 434 du 19 décembre 1958 fixant la liste des maladies présumées d'origine professionnelle.

ARTICLE PREMIER. — Le tableau n° 1 relatif au saturnisme professionnel annexé à l'article n° 434 du 19 décembre 1958 est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

1° SATURNISME PROFESSIONNEL.

Maladies et intoxications causées par le plomb, ses alliages et ses composés avec les conséquences directes de ces intoxications.

<i>Maladies engendrées par l'intoxication saturnine</i>	<i>Délai de prise en charge</i>	<i>Liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies</i>	<i>Maladies engendrées par l'intoxication hydrargyrique</i>	<i>Délai de prise en charge</i>	<i>Liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies</i>
Syndrome douloureux abdominal paroxystique apyrétique avec état subocclusif (coliques de plomb) habituellement accompagné d'une crise paroxystique hypertensive et d'une poussée d'hématies à granulations basophiles	30 j.	Extraction, traitement, préparation, emploi, manipulation du plomb, de ses alliages, de ses combinaisons et de tout produit en renfermant, notamment : Extraction et traitement des minerais contenant du plomb y compris les cendres plombeuses d'usine à zinc.	Encéphalopathie aiguë	10 j.	Extraction, traitement, préparation, emploi, manipulation du mercure, de ses amalgames, de ses combinaisons et de tout produit en renfermant, notamment : Distillation du mercure et récupération du mercure par distillation de résidus industriels.
Paralysie des extensions des doigts et des petits muscles de la main	1 an	Récupération du vieux zinc et du vieux plomb. Fonte du plomb en saumon. Métallurgie, affinage, fonte, laminage du plomb, de ses alliages, et des métaux plombifères. Soudure et étamage à l'aide d'alliage de plomb. Fabrication, soudure, ébarbage. Polissage de tous objets en plomb ou en alliage de plomb.	Tremblement intentionnel	1 an	Fabrication et réparation de thermomètres, baromètres, manomètres, pompes ou trompes à mercure et autres appareils de mesure et de laboratoire contenant du mercure.
Encéphalopathies aiguës survenant chez un sujet ayant présenté un ou plusieurs des symptômes inscrits au tableau		Industries polygraphiques et notamment fonte de caractères d'imprimerie en alliage de plomb, conduite de machines à composer, manipulation de caractères.	Ataxie cérébelleuse	1 an	Emploi du mercure ou de ses composés dans la construction électrique, notamment : Emploi des pompes ou trompes à mercure dans la fabrication des lampes à incandescence, lampes radiophoniques, ampoules radiographiques, etc.
Néphrite azotémique ou néphrite hypertensive et leurs complications	3 ans	Fabrication et réparation des accumulateurs au plomb. Trempe au plomb et tréfilage des aciers trempés au plomb. Métallisation au plomb par pulvérisation. Fabrication et utilisation des composés du plomb. Préparation et application de peintures, vernis, laques, encres, mastics, enduits ou teintures contenant du plomb ou des composés du plomb. Grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères. Préparation et application des émaux plumbeux. Composition de verres au plomb. Glaçure et décoration des produits céramiques au moyen de composés du plomb. Polissage au moyen de limaille de plomb ou de potée plombifère. Fabrication et manipulation du plomb.	Stomatite	30 j.	Fabrication et réparation de redresseurs de courant ou de lampes à vapeur de mercure.
Anémie confirmée par des examens hématologiques répétés : cette anémie est habituellement monochrome et plastique et accompagnée d'hématies à granulation basophiles	1 an		Colliques et diarrhées	15 j.	Emploi du mercure comme conducteur dans l'appareillage électrique. Préparation du zinc amalgamé pour les piles électriques. Fabrication et préparation d'accumulateurs électriques au mercure.
			Néphrite azotémique	1 an	Emploi du mercure et de ses composés dans l'industrie chimiques, notamment : Emploi du mercure ou de ses composés comme agents catalytiques. Electrolyse avec cathode de mercure au chlorure de sodium ou autres sels. Fabrication des composés du mercure. Préparation et conditionnement de spécialités pharmaceutiques ou phytopharmaceutiques à base de mercure ou de composés du mercure. Travail des peaux au moyen de sels de mercure, notamment : Sécrétage des peaux par le nitrate acide de mercure. Feutrage des poils sécrétés. Naturalisation d'animaux au moyen de sels de mercure. Dorure, argenture, étamage, bronzage, damasquinage à l'aide de mercure ou de sels de mercure. Fabrication et emploi d'amorces au fulminate de mercure.

ART. 2. — Il est ajouté aux tableaux annexés à l'arrêté n° 434 du 19 décembre 1958 les tableaux ci-après :

N° 23. HYDRARGYRISME PROFESSIONNEL.

Maladies causées par le mercure, ses amalgames et ses composés avec les conséquences directes de cette intoxication.

N° 24. CHARBON PROFESSIONNEL.

Délai de prise en charge : 30 jours.

<i>Désignation des maladies</i>	<i>Travaux susceptibles de provoquer ces maladies</i>
Pustule maligne	Travaux susceptibles de mettre les ouvriers en contact avec des animaux atteints d'infection charbonneuse ou avec des cadavres de ces animaux.
Œdème malin	
Charbon gastro-intestinal	
Charbon pulmonaire	
(En dehors des cas considérés comme accidents du travail.)	Manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux, poils, crins, soies de porcs, laines, os, ou autres débris susceptibles de provenir de ces animaux, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles débris.

N° 25. LEPTOSPIROSES PROFESSIONNELLES.

Délai de prise en charge : 21 jours.

<i>Désignation des maladies</i>	<i>Travaux susceptibles de provoquer ces maladies</i>
Toutes leptospiroses confirmées par un examen de laboratoire spécifique (identification du germe ou séro-diagnostic) ..	Travaux exécutés dans les mines et carrières (travaux de fond), les tranchées, les tunnels, les galeries, les égouts, les caves et les souterrains. Travaux exécutés dans les abattoirs, les tueries particulières, les chantiers d'équarrissage. Travaux exécutés dans les usines de détournement. Travaux exécutés dans les cuisines, les fabriques de conserves, de viandes ou de poissons. Travaux exécutés dans les laiteries, fromageries. Travaux imposant le contact avec des animaux. Travaux d'aménagement et d'entretien des cours d'eau. Travaux de drainage. Gardiennage, entretien et réfection des piscines, surveillance des nageurs.

ARRETE n° 10.136 du 24 février 1965 fixant les modalités d'application de la loi de quarante heures dans les chemins de fer.

CHAPITRE PREMIER.

Dispositions générales.

ARTICLE PREMIER. — Les dispositions du présent arrêté sont applicables dans tous les établissements et parties d'établissement où sont exploités des chemins de fer.

Toutefois elles ne s'appliquent pas aux chemins de fer dont le réseau inférieur à 10 kilomètres constitue une partie d'établissement. Ces réseaux suivront le régime de travail de l'établissement principal.

ART. 2. — Le personnel visé par les dispositions du présent arrêté comprend :

a) *Le personnel roulant*, qui groupe tous les agents chargés de la conduite des machines et autorails et de l'accompagnement des trains lorsqu'ils assurent un service autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt.

b) *Le personnel sédentaire*, qui groupe tous les autres agents des établissements ou parties d'établissement visés à l'article premier ci-dessus dont l'activité est liée directement à l'exploitation des chemins de fer, ainsi qu'à l'entretien des voies et installations et du matériel (personnel des dépôts).

CHAPITRE II.

Personnel sédentaire.

ART. 3. — *Personnel intéressé.* — Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux agents visés à l'alinéa b de l'article 2 ci-dessus.

Toutefois elles ne s'appliquent pas :

1° Aux agents classés dans la catégorie « cadre » lorsque leur durée de travail n'est pas obligatoirement fonction de celle des agents d'exécution placés sous leurs ordres et aux agents non soumis à tableau de service.

2° Aux agents concourant à certains services de gestion, de réception, de surveillance, de contrôle et d'inspection dont la durée de travail n'est pas liée au rythme de circulation des trains.

3° Aux agents appartenant au personnel roulant sauf lorsqu'ils sont affectés aux services de manœuvre et de dépôt.

ART. 4. — *Définitions.* — On appelle « jour » la journée de calendrier comptée de 0 à 24 heures.

On appelle « journée de service » ou « amplitude de la durée journalière de service » l'intervalle existant entre deux repos journaliers consécutifs ou entre un repos journalier et le repos périodique précédent ou suivant.

On appelle « durée journalière du service » l'amplitude de la durée journalière du service (ou journée de service) diminuée de la durée totale des interruptions prévues au tableau de service dites « coupures » et éventuellement du temps consacré à la collation dit « casse-croûte ».

Ne sont pas compris dans la durée journalière du service :

a) Le temps nécessaire au déshabillage, au lavage et au rhabillage ;

b) La durée des trajets nécessaires à l'agent pour se rendre sur le lieu habituel de son travail ou en revenir ;

c) Le temps strictement nécessaire à la transmission du service entre agents assurant un même service, à l'exception des caissiers ou des agents gérant un bureau comportant des manèges d'espèces, titres ou pièces valant espèces, dans la limite de vingt minutes et sous réserve que le temps nécessaire soit d'au moins cinq minutes.

Le « poste » est l'ensemble des fonctions remplies par un même agent, un jour déterminé ; si dans un même jour, les mêmes fonctions sont remplies par deux ou trois agents qui se succèdent le service est dit à deux ou trois postes.

Un cycle d'alternance est le cycle pendant lequel tous les agents passent alternativement, dans les mêmes conditions, par chacun des postes.

ART. 5. — *Tableau de service.* — § 1. Pour chaque établissement, partie d'établissement, chantier ou poste, il est établi un tableau de service précisant la répartition des heures de service pour chaque journée.

§ 2. Ce tableau de service, dressé suivant l'heure légale est établi en conformité des dispositions du présent arrêté. Il

indique, pour chacun des postes d'établissement, le grade du ou des agents affectés à ce poste, les heures de commencement et de fin de la durée journalière du service, les heures des coupures ainsi que des interruptions pour casse-croûte, etc.

§ 3. Toute modification à la répartition des heures de travail donne lieu, avant la mise en application, à une rectification du tableau ainsi établi.

§ 4. Ce tableau est affiché en caractères lisibles et de façon apparente dans chacun des locaux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché. Les doubles des tableaux de services, les graphiques de roulement et les rectifications qui y sont éventuellement apportées sont adressés à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

§ 5. En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe est tenue à la disposition dudit inspecteur.

§ 6. Les roulements, graphiques, tableaux, bulletins de service et tous documents relatifs au service des agents sont constamment tenus à la disposition des fonctionnaires du service de l'inspection du travail et des lois sociales.

ART. 6. — *Cycle d'alternance.* — § 1. Les tableaux de service des agents assurant un service qui ne doit pas être interrompu aucun jour de la semaine, soit en un seul poste, soit en postes successifs, dans un « cycle d'alternance » couvrant partiellement ou totalement les vingt-quatre heures de la journée, sont établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis dans l'ensemble de l'année entre les divers agents assurant le service.

Ces tableaux doivent être établis de telle sorte que le nombre total des postes de nuit du cycle n'excède pas, pour un même agent, la moitié ou le tiers du nombre de jours compris dans le cycle, suivant qu'il s'agit d'un cycle à deux postes ou d'un cycle à trois postes.

§ 2. Le service des agents assurant des remplacements dans les services organisés comme il est dit au paragraphe 1, doit être tracé de manière que ces agents n'effectuent pas deux périodes de nuit consécutives, la période s'entendant de l'intervalle entre deux repos périodiques successifs.

§ 3. Sont considérés comme postes de nuit ceux qui se terminent après minuit ou qui commencent avant 4 heures.

ART. 7. — *Durée normale du service des agents dont les fonctions comportent un travail effectif pendant toute la durée du service.* — § 1. La durée normale du travail est fixée à quarante heures en moyenne par semaine. En conséquence, pour les agents dont les fonctions comportent un travail effectif pendant toute la durée du service, cette durée ne peut excéder, par périodes successives ne dépassant pas un mois, un nombre d'heures égal à autant de fois six heures quarante minutes qu'il y a effectivement de journées de service dans cette période, compte tenu des repos périodiques et des congés.

§ 2. Toutefois, pour les agents des brigades de la voie, des équipes techniques, la durée journalière du travail sur certaines lignes ou portions de lignes, et ce, pendant une période de dix semaines, peut être abaissée à cinq heures quarante minutes après accord des délégués du personnel; les heures faites en moins étant compensées pendant la bonne saison sans que cette compensation puisse avoir pour effet d'augmenter de plus d'une heure la durée journalière du travail.

§ 3. a) La durée journalière du service ne peut excéder neuf heures trente minutes par journée de travail considérée isolément.

b) Pour l'établissement des tableaux de service comportant le régime du travail dit de la semaine anglaise, c'est-à-dire le chômage d'une demi-journée par semaine accolée au repos périodique, les heures de travail sont réparties d'une manière inégale.

ART. 8. — *Durée de service des agents dont les fonctions ne comportent pas un travail effectif pendant toute la durée du service.* — Pour les agents dont les fonctions ne comportent pas un travail effectif pendant toute la durée journalière du service, cette durée est fixée en tenant compte de la nature et de l'importance du service dont les agents sont chargés.

Cette durée est pour chaque journée de travail, réputée équivalente à la durée limite journalière normale résultant de l'application de l'article 7, paragraphe 1.

A. — Chauffeurs autos, infirmiers, chauffeurs à poste fixe : durée journalière de service comprise entre sept heures trente minutes et neuf heures et fixée d'après l'importance du service assuré par l'agent.

B. — Plantons, garçons de bureaux et agents similaires : durée journalière du service comprise entre sept heures trente minutes et dix heures et fixée d'après l'importance du service assuré par l'agent.

C. — Agents des gares, stations et haltes :

Garés de 6^e classe : durée journalière de service comprise entre sept heures trente minutes et neuf heures et fixée d'après le service assuré par l'agent ;

Stations et haltes : durée journalière du service comprise entre sept heures trente minutes et onze heures et fixée d'après le service assuré par l'agent.

Toutefois, les agents des gares, stations et haltes dont la durée effective de travail n'atteint pas cinq heures trente minutes peuvent être soumis à une durée maximum de présence de douze heures.

D. — Agents chargés de la manœuvre des barrières :

1^o Non logés sur place :

Moyenne horaire du nombre de manœuvres de barrières	Maximum de la durée journalière du service
Au moins six et moins de huit	Sept heures trente.
Au moins quatre et moins de six	Dix heures.
Moins de quatre	Douze heures.

Le nombre moyen de manœuvres de barrières est calculé sur une période continue de trente jours.

Une manœuvre complète comporte l'ouverture, puis la fermeture, si les barrières sont normalement fermées, et l'inverse si les barrières sont normalement ouvertes; la manœuvre des barrières des passages à niveau manœuvrés à distance est comptée en plus.

Les dispositions indiquées ci-dessus sont également applicables aux agents intéressés, à faction permanente, lorsqu'ils occupent un logement à proximité immédiate de leur lieu de travail.

2^o Agents logés sur place :

Garde-barrières ayant la faculté de quitter leurs barrières ou leur guérite et de rentrer dans la maison de garde :

Les durées maxima reprises au tableau ci-dessus (1^o) peuvent être augmentées de trois heures. Ces trois heures, faites en plus de la durée journalière de service indiquée sur ce tableau, doivent être compensées ou rémunérées.

E. — Agents chargés de la manœuvre des signaux de cantonnement et des aiguilles :

Moyenne horaire du nombre de passages de trains	Maximum de la durée journalière du service
Au moins un et moins de deux	Dix heures.
Moins de un	Douze heures.

Lorsque la moyenne horaire du nombre de passages de trains est au moins égale à un et inférieure à deux, la durée journalière du service peut être portée à douze heures, les heures faites en excédent sur dix étant compensées ou rémunérées.

Le nombre moyen de passages de trains est calculé sur une période continue de trente jours.

Si l'agent assure à la fois le service d'un poste de cantonnement ou d'aiguillage et le service des barrières d'un passage à niveau, chaque manœuvre complète de barrières compte pour un demi-passage si les barrières sont normalement fermées; il n'en est pas tenu compte si les barrières sont normalement ouvertes.

F. — Gardiens, concierges et agents similaires logés dans l'établissement dont ils ont la surveillance ou à proximité immédiate de cet établissement :

La durée de présence peut être continue à condition que le service de ces agents ne comporte aucune sujétion particulière étrangère à leurs fonctions habituelles.

La durée de présence des gardiens non logés sur place ne peut excéder douze heures.

ART. 9. — *Coupures.* — § 1. Il ne peut y avoir au cours d'une journée de service plus de deux coupures, chacune d'elles ayant une durée minimum d'une heure; l'une de ces coupures doit être donnée aux heures normales de repas.

§ 2. — Il ne doit être prévu aucune coupure finissant après minuit ou commençant avant 4 heures.

ART. 10. — *Interruption pour casse-croûte.* — § 1. Pour les agents faisant une seule séance de travail, cette séance peut être, suivant les cas, soit interrompue par un casse-croûte ne comptant pas dans la durée du travail, soit interrompue si la nature des opérations permet à l'agent de prendre un casse-croûte sans quitter son service.

Dans le premier cas (cas de l'interruption par un casse-croûte ne comptant pas dans la durée du travail);

a) La durée de ce casse-croûte doit être généralement de vingt minutes et ne doit pas dépasser une demi-heure;

b) Le moment du casse-croûte doit être nettement déterminé et ne pas dépendre uniquement des faits relatifs au service; il ne peut être imposé moins de deux heures après le commencement ou avant la fin du service; il ne peut être décalé qu'accidentellement et par décision du chef de service local;

c) Pendant le casse-croûte, l'agent ne peut être tenu d'effectuer aucun travail. S'il est maintenu ou rappelé en service, la durée du casse-croûte est entièrement comptée comme travail.

Dans le second cas (cas du casse-croûte pris sans quitter le service et qui doit être le cas le plus général):

a) L'agent prend le casse-croûte au moment convenable pour ne pas interrompre le service;

b) L'agent qui prend un casse-croûte ne peut invoquer cette circonstance pour suspendre ou différer l'exécution du service qui lui est confié.

§ 2. Un casse-croûte d'une durée maximum de vingt minutes, prolongeant d'autant la durée du service, peut être prévu à

la demande des agents intéressés, après accord avec les délégués du personnel, dans certains établissements ou chantiers effectuant leur travail journalier en deux séances.

ART. 11. — *Amplitude de la durée journalière du service.* — § 1. L'amplitude de la durée journalière du service ne peut excéder, sauf les exceptions visées aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-après, douze heures.

§ 2. Pour les agents qui ne sont pas logés gratuitement à proximité immédiate de leur lieu de travail dont la durée du service est prolongée par application des dispositions de l'article 7 du présent arrêté, l'amplitude peut être portée à treize heures.

§ 3. Pour les agents logés gratuitement à proximité immédiate de leur lieu de travail, l'amplitude peut être portée à quatorze heures. Pour les gardes-barrières logés gratuitement, l'amplitude peut être portée à quinze heures.

§ 4. L'amplitude de la durée journalière du service des agents occupés à l'entretien de la voie ne peut, compte tenu des dispositions de l'article 16, être supérieure à douze heures.

§ 5. En cas d'application des dispositions de l'article 12, le maximum de douze heures prévu au paragraphe 1 du présent article peut être augmenté de la durée des heures supplémentaires, sans pouvoir excéder quinze heures.

§ 6. En cas d'application des dispositions de l'article 14, les maxima d'amplitude prévue aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 du présent article peuvent être dépassés d'une durée égale à la prolongation de la durée du travail.

ART. 12. — *Repos.* — § 1. Il doit y avoir en moyenne un repos périodique par sept jours de calendrier.

Le nombre de repos accordés annuellement est de cinquante-deux; il est de cinquante-trois les années où le nombre de dimanches est de cinquante-trois.

§ 2. La durée du repos périodique est égale à vingt-quatre heures augmentées de la durée du repos journalier précédant le repos périodique.

§ 3. Il devra être donné au moins quatre repos par mois, ces repos pouvant être isolés ou groupés.

§ 4. Le repos journalier doit avoir une durée minimum de dix heures exception faite des agents pour lesquels les dispositions du présent arrêté prévoient que l'amplitude peut dépasser quatorze heures. Toutefois pour les agents assurant des remplacements, le repos journalier peut être réduit à neuf heures une fois entre deux repos périodiques.

§ 5. Dans les services comportant un cycle d'alternance, les journées à considérer comme repos périodiques sont indiquées dans les roulements, étant d'ailleurs spécifié que l'intervalle entre la cessation et la reprise du service ne doit jamais être inférieure à vingt-quatre heures dans le cas d'un repos périodique accolé à un repos compensateur.

§ 6. Dans les services où une permanence doit être assurée pendant une demi-journée aux jours de fermeture de l'établissement, les repos périodiques peuvent être attribués par demi-journées, sans que le nombre de ces demi-journées dépasse vingt-quatre par an.

ART. 13. — *Récupération des heures perdues.* — § 1. Lorsque des causes accidentelles ou nettement caractérisées de force majeure ont interrompu le travail dans un établissement, un atelier ou un chantier, une prolongation de la durée journalière du service peut être pratiquée à titre de compensation des heures perdues, dans les conditions ci-après :

a) En cas d'interruption d'une journée au plus, la récupération des heures perdues peut s'effectuer dans un délai maximum de quinze jours, à dater du jour de la reprise du travail ;

b) En cas d'interruption d'une semaine au plus, la récupération des heures perdues peut s'effectuer dans un délai maximum de soixante jours, à dater du jour de la reprise du travail ;

c) En cas d'interruption excédant une semaine, la récupération des heures perdues ne peut s'effectuer au-delà de la limite indiquée à l'alinéa précédent qu'avec une autorisation écrite de l'inspecteur du travail sur demande de l'employeur et avis des délégués du personnel.

La demande d'autorisation adressée au service de l'inspection du travail indique la nature, la cause, la date de l'interruption collective, les modifications que l'on se propose d'apporter temporairement au tableau de service en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre d'agents auxquels s'applique cette modification.

§ 2. La durée journalière du travail effectif d'une journée ne peut être prolongée de plus d'une heure sans dépasser dix heures.

§ 3. Dans les établissements où le mode de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, une demi-journée de chômage, il peut être travaillé ces demi-journées en vue de récupérer les journées ou demi-journées chômées à l'occasion d'un pont.

ART. 14. — *Modification au régime du travail fixé par le présent arrêté.* — Dans les cas dûment justifiés par les nécessités du service (en particulier lorsqu'une dérogation de faible importance permet d'éviter, soit la mise en service d'agents supplémentaires, soit le déplacement d'agents, soit le concours de personnel extérieur au cadre permanent) ou pour convenances personnelles des agents, le service de l'inspection du travail peut autoriser après avis des délégués du personnel des modifications aux règles fixées par le présent arrêté pour l'établissement des tableaux de service.

ART. 15. — *Prolongation de la durée du service.* — § 1. La durée du service peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées par les articles 7 et 8 du présent arrêté :

a) Soit pour assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la bonne marche du service ou qu'une circonstance imprévue ou accidentelle n'aurait pas permis d'effectuer ou de terminer dans les limites normales du travail journalier : deux heures par jour ;

b) Soit pour prévenir un accident imminent, réparer des accidents, rétablir la circulation ou organiser des mesures de sauvetage : faculté illimitée les trois premiers jours, deux heures les jours suivants.

§ 2. Les heures ainsi effectuées sont compensées ou rémunérées.

§ 3. Des indemnités pour travaux accidentels sont, d'autre part, accordées conformément aux dispositions prévues par le statut, dans certains cas de dépassements accidentels des limites de la durée journalière de travail effectuée par des agents soumis à un tableau de service.

ART. 16. — *Rémunération des heures supplémentaires.* — Les heures de service effectuées au-delà des limites de la durée normale du travail fixées aux articles 7 et 8 du présent arrêté sont compensées ou rémunérées suivant les règles du statut du personnel permanent ou des conventions collectives.

ART. 17. — *Dispositions spéciales aux agents affectés à l'entretien de la voie.* — § 1. Est compté dans la durée du service, à raison de vingt minutes par kilomètre, le temps employé à la

visite à pied des voies. Lorsque cette visite est prescrite à l'agent, la durée correspondante est augmentée, s'il y a lieu du temps consacré aux travaux exceptionnels que l'agent peut avoir à effectuer au cours de cette visite.

§ 2. La durée journalière du travail des agents de la voie et des bâtiments, travaillant conjointement avec les ouvriers d'une entreprise, est la même que celle de ces ouvriers, les heures en excédent étant compensées dans le mois comptable suivant.

ART. 18. — *Dispositions spéciales aux agents en déplacement et aux agents effectuant des remplacements.* — § 1. Le décompte de la durée du service d'un agent effectuant un remplacement est établi suivant les règles applicables à l'agent remplacé.

§ 2. Sont comptées en totalité comme travail effectif :

a) La durée des trajets effectués obligatoirement sur les machines ou dans les wagons de secours non aménagés pour le transport du personnel.

b) La durée des trajets effectués dans les trains lorsque l'agent qui les effectue est chargé d'un travail effectif pendant toute la durée de ces trajets ;

c) La durée des trajets effectués à pied ou à bicyclette pour se rendre d'un lieu de travail à un autre.

§ 3. Est compté comme travail effectif pour une fraction égale aux trois quarts, le temps consacré au convoyage d'un transport si l'agent est uniquement chargé de ce convoyage.

§ 4. Est compté comme travail effectif pour une fraction égale à la moitié, la durée des trajets dans les trains et moyens de transport en commun, lorsqu'ils sont uniquement imposés par le déplacement et ne comportent aucun travail effectif.

Toutefois, lorsque la durée du trajet dépasse deux heures l'agent ne peut se voir imputer qu'une réduction d'une heure

§ 5. Les excédents sur les limites du service journalier fixées aux articles 7 et 8 du présent arrêté, qui peuvent résulter de l'application des dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article doivent être compensés ou rémunérés.

En cas de rémunération, les dispositions de l'article 16 du présent arrêté sont appliquées.

§ 6. La durée journalière du service d'un agent en déplacement ne peut dépasser :

a) S'il n'assure pas de remplacement : dix heures dans une amplitude maximum de douze heures ;

b) S'il assure un remplacement : la durée du service de l'agent remplacé augmentée de deux heures, sans que l'amplitude puisse dépasser treize heures ou quatorze heures si l'agent remplacé est logé gratuitement.

Toutefois dans les cas où des impératifs dus aux longues distances nécessiteraient une dérogation, celle-ci pourrait être accordée par l'Inspection du Travail après avis des délégués.

ART. 19. — *Astreinte.* — § 1. Les agents peuvent disposer librement de leur temps pendant leurs repos périodiques, leurs repos journaliers et les interruptions de services dites « coupures ».

§ 2. Toutefois, les règlements de service peuvent prescrire toutes dispositions utiles pour que, en dehors des périodes de travail prévues par les tableaux de service en conformité des dispositions du présent arrêté, certains agents puissent être appelés pendant leurs périodes de repos à répondre à des besoins urgents.

§ 3. L'astreinte est l'obligation qui est faite à un agent de ne pas quitter son domicile ou tout au moins, s'il le quitte, de

faire le nécessaire pour qu'en cas d'appel il puisse être atteint de manière à rejoindre son poste dans le moindre délai.

§ 4. L'astreinte pendant les repos périodiques donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur pour deux repos avec astreinte.

§ 5. Les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont pas applicables aux chefs de gare, de station ou de halte, ni aux chefs de réserve soumis à tableau de service, à qui l'astreinte ne doit jamais être imposée pendant la durée de leurs repos périodiques, mais qui, par contre, peuvent être soumis à l'astreinte durant tous leurs repos journaliers.

§ 6. L'astreinte est réglementée, pour chaque agent qui y est soumis, par un tableau dit « tableau d'astreinte ».

ART. 20. — *Dispositions spéciales applicables aux agents non soumis à tableau de service.* — Les dispositions du présent article sont applicables :

1° Aux agents classés dans la catégorie « cadre » lorsque leur durée de travail n'est pas obligatoirement fonction de celle des agents d'exécution placés sous leurs ordres et aux agents non soumis à tableau de service.

2° Aux agents concourant à certains services de réception, de surveillance, de contrôle et d'inspection dont la durée du travail n'est pas liée au rythme de circulation des trains.

Le service de ces agents est organisé de manière à réaliser sur quatre semaines consécutives la moyenne de quarante heures de travail effectif.

Au cours d'un mois il doit y avoir au moins quatre repos périodiques isolés ou groupés.

Chaque agent devra bénéficier de dix dimanches ou jours de fêtes légales par an y compris ceux inclus dans le congé annuel.

En outre, pour compléter les quarante-huit repos périodiques ainsi donnés, il est alloué tous les trois mois un repos périodique complémentaire qui peut être soudé à un autre repos périodique.

Les dispositions de l'article 19 du présent arrêté sont applicables aux agents visés par le présent article lorsqu'ils sont soumis à l'astreinte.

Un registre comportant la liste nominative des agents visés par le présent article avec l'indication pour chacun d'eux du régime de travail adopté et des repos périodiques attribués sera tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

CHAPITRE III.

Personnel roulant.

ART. 21. — *Personnel intéressé.* — Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux agents chargés de la conduite des machines et autorails et de l'accompagnement des trains lorsqu'ils assurent un service autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt.

ART. 22. — *Définitions.* — § 1. On appelle « jour » la journée de calendrier comptée de 0 à 24 heures.

On appelle « journée de travail » ou « amplitude de la journée de travail » l'intervalle existant entre deux repos journaliers consécutifs ou entre un repos journalier et le repos périodique suivant ou précédent.

On appelle « grande période de travail » le service assuré entre deux repos périodiques successifs.

§ 2. On délimite la grande période de travail en la faisant commencer à la fin du jour, compté de 0 à 24 heures, qui se trouve compris entièrement dans le repos périodique précédent

et en la faisant se terminer au début du jour qui se trouve compris entièrement dans le repos périodique suivant.

§ 3. La dernière journée de travail où l'agent a un travail à fournir n'est pas comptée pour moins de trois heures de travail dans le total du travail de la grande période.

§ 4. Pour déterminer la moyenne du travail, on divise le total des heures de travail dans la ou les grandes périodes ainsi définies par le nombre de jours compris dans cette ou ces grandes périodes.

§ 5. Lorsqu'un repos périodique comprend entièrement deux jours bien qu'il ne compte que pour un repos simple, le jour dit « de repos périodique » est le second.

§ 6. Lorsqu'un repos périodique est double et compte pour deux repos, on opère comme pour un repos simple, mais en limitant la grande période de travail au commencement du groupe de deux jours qui est entièrement compris dans le repos périodique et en commençant la grande période suivante à la fin de ce même groupe de deux jours.

§ 7. Dans chaque grande période de travail, le nombre de journées de travail ne peut excéder de plus d'une unité le nombre de jours de cette période.

ART. 23. — *Roulements.* — § 1. Les dispositions du présent arrêté doivent être observées tant pour l'établissement des roulements réguliers que pour la commande du service de ceux des agents qui ne suivent pas de roulements réguliers.

§ 2. Les tableaux et graphiques de roulements et les rectifications qui y sont éventuellement apportées sont adressés (en double exemplaire s'il s'agit de roulements comportant des dérogations) à l'inspecteur du travail.

§ 3. Des copies conformes de ces tableaux et graphiques sont affichés de manière apparente dans les dépôts et les gares, de manière à porter lesdits tableaux et graphiques à la connaissance des agents intéressés.

§ 4. Les roulements, graphiques, bulletins et tous documents relatifs au service des agents de conduite des machines et des agents de trains sont constamment tenus à la disposition des fonctionnaires du service du Travail.

ART. 24. — *Durée normale du travail effectif.* — § 1. La durée normale du travail effectif calculée sur deux grandes périodes successives de travail ne doit pas excéder six heures quarante minutes de moyenne par jour.

§ 2. La durée du travail effectif d'une journée considérée isolément ne peut excéder douze heures pour les agents de conduite et d'accompagnement de locomotive et pour les autres agents des trains.

ART. 25. — *Amplitude.* — L'amplitude d'une journée de travail considérée isolément ne peut excéder quinze heures.

ART. 26. — *Pause pour repas.* — § 1. Chaque fois que la durée du travail interrompu doit dépasser six heures quarante minutes, il doit être accordé aux agents, après trois heures au moins et six heures au plus de travail effectif, une pause pour leur permettre de prendre un repas, à moins que la nature du service ne permette de prendre un casse-croûte pendant la durée du travail.

§ 2. La durée prévue pour cette pause doit être indiquée sur le roulement ; elle est égale à quarante-cinq minutes au minimum, mais elle peut toutefois être réduite suivant les exigences de l'exploitation, jusqu'à trente-cinq minutes.

ART. 27. — *Détermination du travail effectif.* — § 1. Pour l'application des dispositions du présent arrêté, on considère

comme temps de travail effectif tout le temps pendant lequel les agents des machines et des trains sont tenus de rester sur leur machine ou dans les trains ou de ne pas s'en éloigner ou ont un travail quelconque à effectuer dans les gares, dépôts et ateliers.

§ 2. Les laps de temps alloués pour les diverses opérations, y compris les temps de parcours à pied que les agents peuvent avoir à effectuer au cours du service, soit dans l'enceinte du chemin de fer, soit en dehors de l'enceinte du chemin de fer, sont, pour chaque train, indiqués dans les roulements.

§ 3. La durée des trajets effectués haut-le-pied par les agents dans les trains pour prendre ou quitter le roulement ou à l'intérieur du roulement est comptée pour sa totalité dans l'amplitude; elle est également comptée pour sa totalité dans le travail effectif, à l'exception des trajets effectués haut-le-pied dans les voitures à voyageurs ou dans les fourgons double équipe aménagés pour le repos, pour lesquels elle n'est comptée que pour moitié.

§ 4. Lorsqu'une journée de travail comporte des interruptions de travail, celles-ci sont comptées comme travail effectif lorsque leur durée est inférieure à une heure. Au cours d'une journée de travail, il ne peut y avoir plus de deux interruptions de travail d'une durée supérieure ou égale à une heure dite « coupure » durant lesquelles les agents disposent, dans toute la mesure du possible, d'un local aménagé et sont dispensés de tout service avec possibilité de quitter l'enceinte du chemin de fer sans s'en éloigner et en indiquant l'endroit où ils peuvent être trouvés.

ART. 28. — *Réserve-secours.* § 1. Les périodes de réserve-secours sont celles durant lesquelles les agents des machines sont uniquement tenus de rester constamment au dépôt sans être occupés.

§ 2. Toute période de réserve-secours, déduction faite s'il y a lieu des laps de temps consacrés à la préparation de la machine, est comptée pour le tiers de sa durée dans le travail et pour sa totalité dans l'amplitude.

§ 3. L'amplitude de la journée de travail qui comprend une période de réserve-secours ne doit pas dépasser quinze heures; d'autre part, dans chaque grande période de travail, il ne doit pas y avoir plus de vingt-quatre heures de réserve-secours réparties en périodes dont aucune ne doit pas être inférieure à trois heures. Ces limites ne sont de rigueur que pour l'établissement des roulements.

§ 4. Une période de réserve-secours peut être immédiatement précédée et suivie d'un travail effectif, mais la durée du travail effectif précédent ne doit pas dépasser quatre heures, y compris, le cas échéant, la préparation de la machine.

§ 5. Les agents en réserve-secours qui partent au secours doivent, lorsque la durée de leur travail effectif dépasse sept heures trente minutes, être remplacés dans toute la mesure compatible avec les nécessités de l'exploitation lors de leur passage au premier dépôt ou à la première annexe.

ART. 29. — *Réserve à disposition.* — Les périodes de réserve à disposition, c'est-à-dire celles pendant lesquelles les agents sont employés à des travaux au dépôt ou en gare, sont entièrement comptées comme travail effectif.

ART. 30. — *Disponibilité à domicile.* — § 1. La disponibilité à domicile est l'obligation faite à un agent, à l'expiration des repos prévus dans le cadre du présent arrêté, de ne pas quitter son domicile ou, tout au moins, s'il le quitte, de ne pas s'en éloigner et de faire le nécessaire pour qu'en cas d'appel il puisse

être atteint de manière à rejoindre son poste dans le moindre délai.

§ 2. — Le temps de disponibilité est compté pour un quart dans la durée du travail de la grande période de travail. Il n'est pas tenu compte des temps de disponibilité d'une durée inférieure à deux heures.

§ 3. Le temps est calculé depuis l'heure à laquelle l'agent a été avisé de se tenir à la disposition ou, à défaut d'un tel avis, de la fin d'un repos à la résidence jusqu'à la fin de la commande.

ART. 31. — *Repos journalier.* — § 1. Les repos journaliers à la résidence doivent avoir une durée ininterrompue de douze heures au moins.

§ 2. Les repos journaliers hors de la résidence doivent avoir une durée ininterrompue de huit heures au moins.

§ 3. Un repos hors résidence doit être suivi d'un repos à la résidence.

ART. 32. — *Repos périodique.* — § 1. Il doit y avoir en moyenne un repos périodique de trente-six heures au moins à la résidence par sept jours de calendrier. Le nombre de repos accordés annuellement est de cinquante-deux; il est de cinquante-trois les années où le nombre de dimanches est de cinquante-trois.

§ 2. Il ne peut y avoir plus de neuf jours dans la grande période de travail comprise entre deux repos périodiques; exceptionnellement, la grande période de travail peut être portée à dix jours, à condition que la période de travail suivante ne s'étende pas sur plus de huit jours.

§ 3. Au cours du mois, il doit y avoir au moins quatre repos périodiques. En outre, pour compléter les quarante-huit repos périodiques ainsi donnés, il est alloué tous les trois mois un repos périodique complémentaire qui est soudé à un autre repos périodique, le repos double ayant une durée minimum de soixante-deux heures.

§ 4. Pendant les repos périodiques, les agents sont dispensés de tout service et peuvent s'absenter de leur résidence.

§ 5. Les agents en service facultatif sont avisés de la date de leur repos périodique au plus tard au cours du repos journalier à la résidence qui précède celui-ci.

ART. 33. — *Dispositions applicables aux contrôleurs de route et aux agents du service intérieur des trains de voyageurs.* — § 1. Les contrôleurs de route sont soumis aux dispositions applicables aux agents des trains étant entendu que la durée maximum du travail effectif journalier et celle de l'amplitude journalière considérées isolément peuvent être prolongées d'une heure.

§ 2. Pour les gardiens de voiture, les convoyeurs et les agents d'accompagnement du matériel roulant dont le travail est intermittent, la durée moyenne du travail effectif est comptée pour la moitié de la durée de présence pour le gardien et pour les deux tiers de la durée de présence pour les autres.

§ 3. L'amplitude du service des agents visés au présent article peut, en outre, être portée au temps nécessaire pour assurer le service de bout en bout, le temps fait en excédent devant être compensé dans la période de travail précédente ou suivante.

ART. 34. — *Dispositions spéciales aux agents assurant les services de manœuvre ou de dépôt.* — Le travail des agents assurant les services de manœuvre ou de dépôt est réglementé suivant les dispositions applicables au personnel sédentaire.

ART. 35. — *Régime de la double équipe.* — 1. Le régime dit de la « double équipe » — l'une des équipes se reposant dans

un wagon aménagé pendant que l'autre assure le service — peut être substitué aux règles définies ci-dessus, lorsque les nécessités du service obligent à y avoir recours.

2. La durée du travail effectif est égale à la moitié du temps écoulé entre la prise de service après repos à la résidence et la cessation de service avant repos à la résidence, déduction faite des interruptions de service hors résidence si ces durées sont supérieures à huit heures.

3. La durée journalière moyenne du travail effectif calculée sur deux grandes périodes de travail ne doit pas excéder six heures quarante minutes.

4. La durée totale d'absence hors de la résidence ne doit pas dépasser soixante-douze heures sans dérogation accordée par l'inspection du travail après avis des délégués.

6. La durée des repos à la résidence doit être supérieure ou égale à dix-huit heures et celle des repos hors résidence à six heures.

Ces repos journaliers à la résidence doivent avoir une durée interrompue de dix-huit heures au moins lorsque ces repos sont compris entre deux périodes de travail en double équipe.

Ils peuvent toutefois être ramenés à douze heures lorsqu'ils sont compris entre une période de travail en double équipe et une période de travail en simple équipe et vice-versa.

7. Il doit y avoir au moins un repos périodique de quarante-deux heures par sept jours de calendrier lorsque ce repos est compris entre deux périodes de travail en double équipe.

Il peut être ramené à trente-six heures lorsqu'il est compris entre une période de travail en double équipe et une période de travail en simple équipe.

Les dispositions des paragraphes 2 et 4 de l'article 32 du présent arrêté sont applicables.

ART. 36. — *Agents quittant un service sédentaire pour être affectés à un service « roulant » et vice-versa.* — Lorsqu'un agent passe en fin de journée de travail d'un service roulant à un service sédentaire et inversement, il doit avant de prendre son nouveau service bénéficier d'un repos journalier ou périodique suivant le cas au moins égal au minimum prévu par la réglementation qui régit le service qu'il quitte.

ART. 37. — *Prolongation exceptionnelle de la durée du travail.* — § 1. La durée du service peut être prolongée à titre temporaire au-delà des limites fixées par les articles 24 à 35 du présent arrêté.

a) Soit pour assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la bonne marche du service ou qu'une circonstance imprévue ou accidentelle n'aurait pas permis d'effectuer ou de terminer dans les limites normales du travail journalier : deux heures par jour.

b) Soit pour prévenir un accident imminent, réparer des accidents, rétablir la circulation ou organiser des mesures de sauvetage : faculté illimitée, les trois premiers jours ; deux heures les jours suivants.

§ 2. Les heures supplémentaires effectuées en application du paragraphe a) ci-dessus seront rémunérées en heures supplémentaires et ne seront pas récupérables, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

§ 3. Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions prévues au paragraphe b) ci-dessus seront récupérées ou à défaut rémunérées en heures supplémentaires.

ART. 38. — *Rémunération des dérogations.* — Les dépassements d'amplitude sont rémunérés à un taux égal au tiers du taux des heures supplémentaires majorées à moins qu'ils ne

soient déjà rémunérés pour exécution d'un travail supplémentaire effectif.

Les insuffisances de repos seront compensées ou à défaut rémunérées dans les mêmes conditions que les dépassements d'amplitude.

CHAPITRE IV.

Dispositions communes.

ART. 39. — *Mesures relatives au contrôle de l'application des dispositions du présent arrêté.* — § 1. Un registre spécial ouvert dans chaque établissement est tenu à la disposition des agents dans un local constamment accessible à chacun d'eux pour leur permettre d'y mentionner en toute indépendance des dérogations aux prescriptions du présent arrêté qui se sont produites au cours de leur travail personnel ainsi que les observations auxquelles donnerait lieu de leur part l'application du présent arrêté.

§ 2. Ce registre est tenu constamment à la disposition de l'inspecteur du travail.

§ 3. Sous le bénéfice des dispositions qui précèdent, les agents ne peuvent, en aucun cas et sous aucun prétexte, invoquer la prolongation de la durée de leur service ou une modification de la répartition habituelle de ce service ou d'une réduction de leur repos pour abandonner leur poste ou refuser le service qui leur est commandé.

ART. 40. — Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application du présent arrêté au personnel sédentaire et roulant sont soumises à la Direction du travail.

ART. 41. — Dans les cas dûment justifiés par les nécessités de service, la Direction du travail est habilitée pour admettre des dérogations aux limites fixées par la présente réglementation après consultation des délégués du personnel.

ART. 42. — Les autorisations d'effectuer une durée de travail supérieure à la durée prévue au présent arrêté sont accordées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et notamment l'arrêté 3946 du 2 juin 1953.

ART. 43. — Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront sanctionnées comme il est prévu aux articles 63 et 64 du livre V du Code du travail.

ARRETE n° 10.147 du 5 mars 1965 fixant la liste des emplois prioritaires pour les anciens stagiaires des Centres de formation professionnelle.

ARTICLE PREMIER. — Pour la période du 1^{er} mars 1965 au 30 juin 1966, les emplois dans lesquels une priorité d'emploi est accordée aux anciens stagiaires définis par l'article 9 du décret n° 65.051, en date du 25 février 1965 sont les suivants :

ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ ET DU SECTEUR PUBLIC ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS.

<i>Emplois protégés</i>	<i>Définition des stages correspondants</i>
Mécaniciens. Aide mécaniciens. Chauffeurs mécaniciens. Conducteurs et aide conducteurs d'engins	Stage de mécanique (Centre Mamadou-Touré).
Maçons. Carreleurs. Ferrailleurs	Stage de maçonnerie. Maçonnerie carrelage et maçonnerie béton armé (Centre Mamadou-Touré).

<i>Emplois protégés</i>	<i>Définition des stages correspondants</i>
	Stage de béton armé. Stage de maçonnerie béton armé (Centre Mamadou-Touré).
Menuisiers	Stage de menuiserie (Centre Mamadou-Touré).
Marins	Stage de marin. Stage de marins pêcheurs (Centre Mamadou-Touré).
Chefs d'équipe du bâtiment .	Stage artisanat et petite maîtrise de bâtiment (Centre Mamadou-Touré).

SECTEUR PUBLIC.

Pour les services publics et établissements de caractère public, la liste ci-dessus qui leur est applicable est complétée par la suivante :

<i>Emplois protégés</i>	<i>Définition des stages correspondants.</i>
Dactylographes	Stage de dactylographie (Centre Mamadou-Touré et Centre de formation administrative).

ART. 2. — L'effectif de travailleurs étrangers auquel s'applique le pourcentage défini à l'article 10 du décret n° 65.051 du 25 février 1965 s'entend de tous les travailleurs étrangers occupés dans les emplois définis ci-dessus quelle que soit leur qualification jusqu'à M2 inclus.

ARRETE n° 10.149 du 5 mars 1965 fixant la liste des emplois pour lesquels la main-d'œuvre étrangère ne peut être embauchée qu'après autorisation du Service de l'emploi.

ARTICLE PREMIER. — La liste des emplois dans lesquels l'engagement de travailleurs de nationalité étrangère est soumis aux formalités prévues au chapitre V du décret n° 65.051, en date du 25 février 1965, est fixée comme suit pour l'ensemble du territoire national :

Manœuvre 1^{re} et 2^e catégories.

Aides spécialisés 3^e catégorie dans les spécialités suivantes :

— Aide mécanicien, aide maçon, aide carreleur, aide ferrailleur, aide coffreur, aide menuisier, aide conducteur d'engin.

Ouvriers qualifiés de la 4^e catégorie à la 6^e catégorie dans les spécialités suivantes :

— Maçons, carreleurs, coffreurs, ferrailleurs, mécaniciens, marins, commis de magasins, commis de bureau, chauffeurs de véhicules, plantons, gardiens, garçons de bureau, chefs d'équipe de manœuvres, pointeurs ou commis de chantier.

ARRETE n° 10.150 du 5 mars 1965 portant dérogation à l'âge d'admission à l'emploi.

ARTICLE PREMIER. — Sous les conditions définies par le présent arrêté il est dérogé aux dispositions relatives à l'âge d'admission au travail en ce qui concerne les enfants de l'un ou l'autre des deux sexes âgés de douze ans révolus, dans les établissements où sont occupés les membres de la famille de l'employeur et pour le travail domestique dans la famille par les membres de cette famille.

ART. 2. — Aucune dérogation ne pourra être accordée qui serait susceptible de porter atteinte aux prescriptions en vigueur en matière d'obligation scolaire.

ART. 3. — Aucun enfant de douze à quatorze ans ne pourra être employé sans l'autorisation expresse de ses parents ou de son tuteur.

ART. 4. — Les enfants âgés de douze ans accomplis pourront en dehors des heures fixées pour la fréquentation scolaire être employés à des travaux sous réserve que ces travaux :

a) Ne soient pas nuisibles à leur santé et à leur développement normal ;

b) N'excèdent pas deux heures par jour aussi bien les jours de classe que les jours de vacances, le nombre total quotidien des heures consacrées à l'école et des heures consacrées aux travaux légers ne dépassant pas sept heures.

ART. 5. — Est interdit l'emploi des enfants âgés de moins de quatorze ans :

a) Le dimanche et jours de fête publique légale ;

b) La nuit, c'est-à-dire pendant un intervalle de douze heures comprenant la période de huit heures du soir à huit heures du matin.

ART. 6. — Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent arrêté et particulièrement l'arrêté n° 240 du 17 septembre 1954.

ART. 7. — Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

ACTES DIVERS :

ARRETE n° 10.148 du 5 mars 1965 portant désignation des représentants employeurs et travailleurs appelés à siéger à la Commission de reclassement des mutilés du travail, instituée par l'article 8 du décret n° 65.051 du 25 février 1965.

ARTICLE UNIQUE. — Sont désignés comme délégués à la Commission de reclassement des mutilés du travail prévue à l'article 8 du décret n° 65.051 du 25 février 1965 :

Délégués « employeurs » :

— Titulaire : M. J. Malvaes, président de l'U.N.I.E.M.A.
— Suppléant : M. J. Esquilat, président du S.C.I.M.P.E.X.

Délégués « travailleurs » :

— Titulaire : M. Fall Malick, secrétaire général de l'U.T.M.
— Suppléant : M. Kane Elimane, secrétaire général adjoint de l'U.T.M.

III. — TEXTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION.

AVIS RELATIF A L'EXTENSION DE CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

En application de l'article 65 du livre I^{er} du Code du travail, le ministre du Travail envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires les Conventions collectives annexes ci-après :

— Convention annexe des auxiliaires de transport, signée le 8 février 1962 et modifiée le 2 décembre 1964.

— Convention annexe des transports routiers, signée le 14 mai 1964.

— Convention annexe concernant les agents de maîtrise du commerce, signée le 2 décembre 1964 (additif).

— Convention annexe concernant les agents de maîtrise et techniciens de la mécanique générale, signée le 2 décembre 1964 (additif).

— Convention annexe concernant les agents de maîtrise et techniciens du bâtiment et des travaux publics, signée le 2 décembre 1964 (additif).

— Convention annexe concernant les agents de maîtrise et techniciens des auxiliaires de transport, signée le 2 décembre 1964 (additif).

— Convention annexe concernant les agents de maîtrise et techniciens des transports routiers, signée le 2 décembre 1964 (additif).

Ces conventions, conclues entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, ont été régulièrement déposées au secrétariat du tribunal du travail de Nouakchott.

Conformément aux dispositions de l'article 67 du livre I^{er} du Code du travail, le texte intégral des Conventions précitées, dont l'extension est envisagée, est publié dans les colonnes ci-après du présent numéro du *Journal officiel*.

Les syndicats, groupements professionnels et toutes personnes intéressées sont priés de faire connaître leurs observations éventuelles sur les clauses des Conventions et leurs avis sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions des Conventions.

Ces observations et avis seront remis à la Direction générale du travail à Nouakchott dans le délai maximum de trente jours à compter de la publication du présent numéro du *Journal officiel*.

CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE GENERALE POUR LA BRANCHE DES « AUXILIAIRES DE TRANSPORTS », SIGNÉE LE 8 FEVRIER 1962 ET MODIFIÉE PAR AVENANT N° 1 DU 8 DECEMBRE 1964.

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part : l'U.N.I.E.M.A. ;

D'autre part : l'U.T.M. ;

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER

OBJET DE LA CONVENTION

ARTICLE PREMIER. — La présente Convention s'applique aux branches professionnelles prévues au titre II. Elle a pour objet de déterminer les conditions particulières d'emploi des travailleurs des services extérieurs dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle « Auxiliaires de Transports ».

Trois catégories de travailleurs sont à distinguer dans les services extérieurs :

1° Les travailleurs qui occupent un emploi permanent dans l'établissement, tout en exerçant leur activité dans les services extérieurs.

2° Les dockers des ports et rades dont les conditions d'embauche et d'emploi font l'objet de dispositions particulières prévues au titre IV.

3° Les autres travailleurs journaliers.

TITRE II

CHAMP D'APPLICATION

ART. 2. — Les branches professionnelles auxquelles s'appliquent la présente Convention sont :

1° Les entreprises d'acconage, de manutention, et de transit ; les

magasins généraux, docks et entrepôts ; les commissionnaires agréés en douane, les transitaires, les consignataires de navire, les commissionnaires de transport, les agents de voyage.

2° Les établissements de transport maritime dont les activités principales sont celles énumérées au 1° ci-dessus.

3° Les services de transports fluviaux, lagunaires et de remorquage, les services de transport automobile, les ateliers de réparations mécaniques et navales, lorsque ces services ou ateliers font partie d'établissements dont les activités principales sont celles énumérées au 1° ci-dessus.

TITRE III

TRAVAILLEURS PERMANENTS

ART. 3. — Les travailleurs permanents, quel que soit le mode de leur rémunération, sont régis par les clauses de la Convention collective générale et par celles de l'annexe à laquelle ils sont rattachés (ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres).

TITRE IV

DOCKERS DES PORTS ET RADES

Détermination des conditions particulières d'emploi, commissions paritaires locales.

ART. 4. — On entend par dockers les travailleurs journaliers embauchés pour toutes manutentions de marchandises effectuées soit sur des navires, soit dans les enceintes portuaires en opération directe avec le chargement ou le déchargement des navires.

Ces travailleurs sont soumis à des conditions d'embauche et d'emploi qui seront fixées par des avenants à la présente Convention conclus par une commission mixte paritaire dont les membres seront désignés par les représentants des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Principes à respecter dans l'établissement des avenants locaux particuliers à chaque port.

ART. 5. — Les avenants prévus à l'article 3 ci-dessus tiendront compte :

- Des conditions particulières à chaque port ;
- Des arrêtés fixant les modalités d'application du Code du travail dans chacun des ports ;
- De la réglementation interne propre à chaque port ;
- Dans toute la mesure du possible, des recommandations de l'Organisation internationale du travail sur les points précisés ci-dessous.

Ils fixeront en particulier les modalités pratiques permettant aux dockers de bénéficier des avantages suivants :

- 1° Un système de payé individuelle ;
- 2° Attribution d'une indemnité compensatrice de congé aux dockers ne jouissant pas de la période de repos prévue par la réglementation sur les congés payés ;
- 3° Attribution d'une prime de salissure dans les cas qui seront déterminés pour chaque port par la commission prévue à l'article 3 ci-dessus ;
- 4° Attribution d'une indemnité de manutention de colis lourds dans les cas qui seront déterminés pour chaque port par la commission prévue à l'article 3 ci-dessus ;
- 5° Attribution d'une prime pour travaux exécutés en cale ou magasin frigorifique dans les cas qui seront déterminés pour chaque port par la commission prévue à l'article 3 ci-dessus ;
- 6° Mise en place dans chaque port d'un système donnant la possibilité au docker :

a) De faire la preuve qu'il a accompli au cours d'un mois donné le minimum d'heures de travail requis pour prétendre à la perception des allocations familiales ;

b) D'obtenir la justification des salaires perçus.

7° Organisation d'un service médical interentreprises ou d'entreprise.

Dans les ports seront organisés, à la charge et sous la responsabilité des groupements professionnels d'entrepreneurs de manutention, des bureaux ayant pour attributions :

a) La fixation du nombre des dockers permanents (professionnels) de manière à assurer le maintien d'effectifs de main-d'œuvre nécessaires et suffisants pour permettre aux navires de reprendre rapidement la mer tout en assurant aux dockers permanents l'emploi maximum ;

b) L'immatriculation de ces dockers permanents et la délivrance d'une carte de docker comportant une photographie de l'intéressé ;

c) L'engagement prioritaire des dockers permanents en fonction des besoins journaliers de main-d'œuvre ;

d) La couverture de la garantie d'un salaire minimum aux dockers permanents ayant observé les prescriptions fixées par le bureau d'embauche pour son attribution.

Seuls ces bureaux seront habilités à embaucher la main-d'œuvre des ports (dockers).

Un règlement intérieur du bureau de main-d'œuvre sera établi selon les dispositions prévues au Code du travail. Les questions se rapportant aux problèmes de main-d'œuvre et qui dépasseraient le cadre de ce règlement intérieur seront soumises à l'examen d'une Commission paritaire réunie à cet effet.

Classement des travailleurs des services extérieurs.

ART. 6. — Les travailleurs des services extérieurs sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories qui figurent en additif à la présente Convention.

Les professions ou emplois non énumérés dans lesdites catégories feront l'objet d'additifs ultérieurs à défaut d'accord d'établissement dressé sur les mêmes bases.

TITRE V

AUTRES TRAVAILLEURS JOURNALIERS

ART. 7. — Les autres travailleurs embauchés à l'heure ou à la journée sont régis par les dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

Classification des travailleurs des services extérieurs « Manutention ».

ART. 8. — Les travailleurs des services extérieurs « Manutention » sont classés ainsi qu'il suit :

Première catégorie :

Manœuvre ordinaire. — Manœuvre exécutant des travaux simples, n'exigeant ni aptitudes particulières ni adaptation préalable : manœuvre, balayeur.

Deuxième catégorie :

Manœuvre spécialisé :

- Docker ;
- Manœuvre chargé de la couture des sacs ou de la réparation des emballages ;
- Arrimeur spécialiste de l'arrimage à bord des navires sur quai ou en magasin ;
- Barroteur de marchandises en vrac ;
- Aide peseur ;
- Matelot ;
- Bagagiste ;
- Mouillé.

Troisième catégorie :

Travailleur ayant un minimum de compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi assimilable :

- Treuilliste ;
- Maître-palan (spécialiste manœuvre mât de charge) ou chef-panneau (selon certaines appellations en usage) ;
- Barroteur de rivière ;

— Voilier (travaux simples de ravaudages de bâches ou réparation d'agrès) ;

— Pointeur 1^{er} échelon ayant des connaissances élémentaires, sachant compter correctement ;

— Brigadier chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement des opérations de manutentions sous les ordres d'un magasinier ou aide-magasinier, d'un chef d'équipe de catégorie supérieure ;

— Conducteur d'engin fixe, n'assurant que la conduite de son engin ;

— Trieur-classeur non pointeur ;

— Peseur ;

— Aide-charpentier assurant l'entretien et la réparation du matériel-quai (travaux simples tels que réparation de fardage) ;

— Conducteur ou mécanicien de vedette ;

— Aide-mécanicien de remorqueur, non inscrit maritime.

Quatrième catégorie :

Travailleur effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle simple et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi assimilable :

— Chef d'équipe de manutention, 1^{er} échelon, terre ou bord, commandant un groupe de douze hommes au moins et de vingt hommes au plus ;

— Pointeur, 2^e échelon, sachant lire, écrire et compter correctement ;

— Conducteur d'engin fixe assurant la conduite et l'entretien courant de son engin ;

— Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de 5 tonnes, n'assurant que la conduite de son engin ;

— Patron ou mécanicien de remorqueur de moins de 100 CV non breveté, non inscrit maritime ;

Gréeur capable de mettre en œuvre les câbles et d'effectuer leur montage sur divers appareils.

Cinquième catégorie :

Travailleur effectuant des travaux qualifiés exigeant de bonnes connaissances professionnelles.

Figure dans cette catégorie le travailleur titulaire d'un C.A.P. débutant, ou justifiant, après un essai professionnel, d'une qualification équivalente au C.A.P.

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

— Pointeur 3^e échelon, délivrant des marchandises au vu des documents qui lui sont présentés, vérifiant les marques et numéros, recevant décharge, signalant au chef pointeur les réserves éventuelles pour avaries et manquants, effectuant le pointage sur manifeste sous le contrôle d'un pointeur de catégorie supérieure ;

— Chef peseur ;

— Chef d'équipe manutention, 2^e échelon, terre ou bord, plus spécialement chargé de la manutention des marchandises présentant des problèmes délicats de manutention, soit en raison de la nature de la marchandise, soit en raison de difficultés particulières de classement ou d'arrimage ;

— Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de 5 tonnes, assurant l'entretien courant de son engin ;

— Conducteur d'engin mécanique mobile de 5 tonnes et plus n'assurant que la conduite de son engin ;

— Grutier conduisant une grue fixe de moins de 9 tonnes ;

— Magasinier, 1^{er} échelon, réceptionnant, classant et délivrant la marchandise dans un magasin ou partie de magasin sous la responsabilité d'un chef magasinier ;

— Patron ou mécanicien de remorqueur de 100 CV et plus, non breveté, non inscrit maritime.

Sixième catégorie :

Travailleur qualifié ayant acquis des connaissances professionnelles étendues, chargé, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation d'opérations de manutention ou une part importante de ces opérations.

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

- Contremaître manutention de terre ou de bord ayant sous ses ordres un ou plusieurs chefs d'équipe ;
- Pointeur 4^e échelon, susceptible d'assurer le pointage en magasin, lot par lot, l'apurement des manifestes, préparant l'état différentiel, effectuant la délivrance des marchandises et responsable des pointages effectués par les pointeurs sous ses ordres ;
- Magasinier, 2^e échelon de magasin cale, chargé de la délivrance des marchandises et de leur réception, seul ou avec l'aide d'un ou plusieurs commis pointeurs classeurs ou commis livreurs ;
- Conducteur d'engin mécanique mobile de 5 tonnes et plus assurant l'entretien courant de son engin ;
- Grutier conduisant une grue fixe de 9 tonnes et plus.

Septième catégorie :

Travailleur hautement qualifié.

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

- Chef contremaître de manutention exécutant sous sa responsabilité, avec les moyens mis à sa disposition, toutes les opérations de débarquement ou d'embarquement d'un navire, chargé de régler et d'établir les états différentiels d'avaries ou de manquants ;
- Chef pointeur ou chef de tente ayant la responsabilité d'un magasin, effectuant avec le Service des douanes le pointage des déclarations d'importation ou d'exportation, assurant la reconnaissance des colis litigieux et pouvant également être chargé de régler et d'établir les états différentiels d'avaries ou de manquants.

Dispositions particulières.

ART. 9. — En raison du caractère particulier de leur emploi et par dérogation à l'article 17 des clauses générales de la Convention, les conducteurs d'engins mécaniques, appelés à assurer l'intérim d'un emploi supérieur dans leur spécialité, percevront pendant toute la durée de cet intérim une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire minimum de cette catégorie supérieure à compter du troisième jour après le début de cet intérim.

Classification des travailleurs des services extérieurs « Transit ».

ART. 10. — Les travailleurs des services extérieurs « Transit » sont classés ainsi qu'il suit :

Première catégorie :

Manœuvre exécutant des travaux simples n'exigeant ni formation ni adaptation préalables ;

- Manœuvre ordinaire de secco ;
- Manœuvre sans spécialité participant aux opérations de manutention telles que : charroi, manutention (pose et dépose), transport de colis sur diable ou à la main, accrochage des élingues aux crocs des grues, aide à la mise en charge d'engins de levage, etc., isolément ou en équipe.

Deuxième catégorie :

Travailleur exécutant des travaux simples après mise au courant notamment :

- Arrimeur spécialiste de l'arrimage sur quai ou en magasin ou sur camion ou en wagon ;
- Pelleteur de secco ;
- Manœuvre exécutant de la couture des sacs, préposé au cerclage, clouage et marquage des caisses et des emballages ;
- Aide-peseur ;
- Conducteur de chariot électrique.

Troisième catégorie :

Travailleur ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique tel que :

— Brigadier chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement des opérations de manutention sous les ordres d'un magasinier ou aide-magasinier, d'un chef d'équipe de catégorie supérieure ;

- Pointeur 1^{er} échelon ayant des connaissances élémentaires, sachant compter correctement et reproduire le poids ;
- Peseur sur bascule volante ;
- Conducteur d'engin fixe n'assurant que la conduite de son engin.

Quatrième catégorie :

Travailleur effectuant des travaux exigeant une formation professionnelle simple tel que :

- Chef d'équipe de transit 1^{er} échelon, commandant un groupe de huit à douze hommes ;
- Pointeur 2^e échelon sachant lire, écrire et compter correctement, pouvant établir des bons de livraison ;
- Aide-magasinier participant au classement des marchandises en magasin et au contrôle des références à l'enregistrement des mouvements ;
- Employé chargé d'effectuer des opérations de reconnaissance à quai, ou de visite à quai, ou du service du conditionnement, assurant les plombages ;
- Peseur de pont-basculé ou peseur sur bascule volante capable d'établir les feuilles de pesage ;
- Conducteur d'engin fixe assurant la conduite et l'entretien de son engin ;
- Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de 5 tonnes n'assurant que la conduite de son engin.

Cinquième catégorie :

Travailleur qualifié effectuant des travaux exigeant de bonnes connaissances professionnelles pouvant être sanctionnées par un C.A.P. tel que :

- Chef d'équipe de transit 2^e échelon (ou commis enleveur) chargé pour les lots homogènes des opérations courantes de pointage et d'enlèvement, d'écorer des pièces de douane, de livraison, de chargement des wagons ou camions, d'expéditions en gare, de reconditionnement des colis, faisant des réserves, donnant et obtenant décharge valablement ;
- Magasinier 1^{er} échelon de petit magasin de transit, de groupage ou d'entrepôt fictif et tenant les livres réguliers de magasin, d'entrepôt ;
- Conducteur d'engin mécanique mobile de moins de 5 tonnes assurant l'entretien courant de son engin ;
- Conducteur d'engin mécanique mobile de 5 tonnes et plus, n'assurant que la conduite de son engin.

Sixième catégorie :

Travailleur particulièrement qualifié ayant acquis par la pratique des connaissances professionnelles étendues, chargé, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation d'opérations de transit ou une part importante de ces opérations tel que :

- Contremaître de transit chargé habituellement pour les lots de marchandises diverses d'effectuer des opérations courantes de pointage et d'enlèvement, de livraison, de chargement ou déchargement de wagons ou camions, d'expéditions en gare, de reconditionnement des colis, faisant des réserves, donnant et obtenant décharge valablement ;
- Contremaître de transit ayant sous ses ordres plusieurs chefs d'équipe de catégorie inférieure ;
- Magasinier de 2^e échelon d'entrepôt important chargé de la délivrance des marchandises et de leur réception, seul ou avec l'aide d'un ou plusieurs commis pointeurs-classeurs ou commis-livreurs ;
- Conducteur d'engin mécanique mobile de 5 tonnes et plus assurant l'entretien courant de son engin ;
- Grutier conduisant une grue de 9 tonnes et plus.

Septième catégorie¹ :

Travailleur hautement qualifié exécutant habituellement des travaux de haute valeur professionnelle tel que :

- Contremaître de transit connaissant parfaitement ses fonctions, exécutant habituellement des opérations de transit particulièrement difficiles soit en raison de leur importance, soit en raison de leur complexité ;
- Agent chargé d'effectuer les constats d'avaries contradictoirement avec les clients ou avec le représentant des assureurs et d'effectuer la livraison des marchandises en litige ;
- Chauffeur-contremaître de transit.

Dispositions particulières.

ART. 11. — En raison du caractère particulier de leur emploi et par dérogation à l'article 17 des clauses générales de la Convention, les conducteurs d'engins mécaniques, appelés à assurer l'intérim dans leur spécialité d'un emploi supérieur, percevront pendant toute la durée de cet intérim une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire minimum de cette catégorie supérieure à compter du troisième jour après le début de cet intérim.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS

ART. 12. — Le présent titre a pour objet de compléter les clauses générales en ce qui concerne les ouvriers des ateliers de réparation mécanique et navale et les conducteurs de véhicules, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle « Auxiliaires de Transport ».

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

Période d'essai.

ART. 13. — La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 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 de dépaysement prévue au Code du travail :
 - Travailleur visé au paragraphe premier de l'article 41 de la Convention générale : six mois ;
 - Travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 41 de la Convention générale : deux mois.

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

Préavis.

ART. 14. — La durée minimum du préavis définie à l'article 26 de la Convention générale est fixée comme suit :

- Ouvriers classés dans la 1^{re} catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvres ordinaires), six jours ouvrables.
- Ouvriers classés dans les 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégories de la hiérarchie professionnelle :
 - Avant 5 ans, huit jours ouvrables.
 - Après 5 ans, quinze jours ouvrables.

1. Les travailleurs des services extérieurs classés en 7^e catégorie bénéficieront des salaires et avantages qui sont reconnus par la présente Convention aux agents de maîtrise classés en M 1.

— Ouvriers classés dans les 6^e et 7^e catégories :

- Avant 5 ans, quinze jours ouvrables.
- Après 5 ans, un mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un mois pour l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité de dépaysement prévue au Code du travail.

Classification professionnelle.

ART. 15. — Les ouvriers sont classés en fonction de leur emploi. Les emplois des ateliers de réparations mécaniques et navales faisant partie d'établissement relevant de la présente Convention sont classés dans les catégories professionnelles fixées par la Convention collective annexe des Industries de la Mécanique générale.

Les conducteurs de véhicules sont classés comme il est prévu à l'article 21 ci-après.

Indemnité de déplacement.

ART. 16. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 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 quatrième 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 cinquième, sixième et septième catégories :

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

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

Classe de passage.

ART. 17. — Les déplacements de l'ouvrier et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

Bateau et train :

- Ouvrier de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe.
- Ouvrier des 6^e et 7^e catégories : 2^e classe.

Avion : classe touriste¹.

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

Dans tous les cas où la classe prévue n'existerait pas, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Transport des bagages.

ART. 18. — Pour le transport des bagages de l'ouvrier et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantages

1. Et en cas de création d'une 3^e classe avion :
- Ouvrier de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse : 3^e classe ;
 - Ouvrier des 6^e et 7^e catégories : 2^e classe.

autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

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

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

De plus, l'ouvrier voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

Majorations diverses.

ART. 19. — Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- Travaux exceptionnellement salissants ;
- Travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- Travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- Travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

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

Certificat de travail.

ART. 20. — Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

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

Classification des conducteurs de véhicules.

ART. 21. — Les conducteurs de véhicules de transport sont classés dans les catégories professionnelles de la Convention annexe des Transports routiers signée le 15 mai 1964.

TITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

ART. 22. — Le présent titre a pour objet de compléter en ce qui concerne les employés les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les travailleurs dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle « Auxiliaires de Transports ».

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

Période d'essai.

ART. 23. — La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale est ainsi fixée :

a) Pour les employés embauchés sur place : un mois ;

b) Pour les employés bénéficiaires de l'indemnité de dépaysement prévue au Code du travail :

1° Travailleurs visés au paragraphe 1 de l'article 41 de la Convention générale : six mois ;

2° Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 41 de la Convention générale : deux mois.

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

Préavis.

ART. 24. — La durée du préavis prévue à l'article 26 de la Convention générale est fixée à un mois.

Classifications professionnelles.

ART. 25. — Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Indemnité de déplacement.

ART. 26. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 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 première à la quatrième catégorie incluse :

— Trois 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.

— Six 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.

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

b) Pour l'employé des cinquième, sixième et septième catégories :

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

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

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

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

Classes de passage.

ART. 27. — Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

Bateau et train :

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

— Employé des 6^e et 7^e catégories : 2^e classe.

Avion : Classe touriste.

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

Dans tous les cas où la classe prévue serait inexistante, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Transport des bagages.

ART. 28. — Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

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

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

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

Classification des employés de bureau.

ART. 29. — Les employés de bureau sont classés ainsi qu'il suit :

Première catégorie :

Travailleur qui exécute des travaux manuels très simples ne nécessitant aucune connaissance particulière ni aucune adaptation préalable, notamment :

— Travailleur dont les fonctions ne nécessitent pas de savoir lire et écrire : nettoyeur, balayeur.

Deuxième catégorie :

Travailleur exécutant des travaux simples n'exigeant pas de connaissances professionnelles et nécessitant seulement une initiation rapide, tel que :

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

— Gardien permanent ;

— Garçon de course et planton commissionnaire.

Troisième catégorie :

Employé possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité acquises par la pratique et un minimum d'instruction tel que :

— Garçon de bureau sachant lire et écrire, téléphonant, recevant la clientèle, entretenant les bureaux en état de propreté, assurant les liaisons entre les divers bureaux, effectuant les courses à l'intérieur des locaux, exceptionnellement à l'extérieur ;

— Employé de bureau chargé de l'exécution de petits travaux de bureau, copies et photocopie, bordereau de transmission, etc. ;

— Téléphoniste (central à 4 lignes au maximum) ; dans les entreprises où le travail est intermittent, il pourra être demandé au téléphoniste un travail supplémentaire d'un employé de même catégorie ;

— Gardien concierge répondant au téléphone ;

— Employé dans un magasin de stocks chargé de tenir les fiches d'entrées et de sorties.

*Quatrième catégorie :**1. Emplois généraux :*

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que : classement des documents du service, tenue des registres simples, établissement de bulletins de paye, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements.

Est également à classer dans cette catégorie :

— 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 2^e degré ;

— Sténodactylographe débutant ; employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour des sténodactylographes qualifiés de 5^e catégorie est capable de travaux simples de sténodactylographie ;

— Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge ;

— Téléphoniste-standardiste capable de donner des communications sur un poste central à plus de quatre lignes ;

— Employé chargé dans un magasin de stocks du classement des pièces et du contrôle des références et ayant une expérience du métier.

2. Emplois de navigation :

Employé de navigation établissant les billets de passage simples sur des relations ne posant pas de problèmes particuliers de réglementation et de tarif.

3. Emplois de transit-douane :

Employé auxiliaire chargé de passer les pièces en douane, de les classer, de les numérotter, de retirer des connaissements, des bons à enlever, des paquets-poste et des colis postaux.

*Cinquième catégorie :**1. Emplois généraux :*

— Employé titulaire d'un C.A.P. débutant ou justifiant après un essai professionnel d'une qualification équivalente au C.A.P. ;

— Employé possédant une certaine qualification, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure ;

— Sténodactylographe 1^{er} degré : employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes de 2^e degré ;

— Dactylographe 2^e degré, trente mots minute, avec orthographe et présentation parfaites ;

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

— Employé auxiliaire de comptabilité chargé de la confection des documents de base, ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, établissant les bulletins et la feuille de paye ;

— Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté gouvernemental n° 5347 du 7 juillet 1955. Sont assimilés à cette catégorie les anciens militaires ayant passé l'examen dit « du caducée » ou possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier ;

2. Emplois de navigation :

— Employé de navigation effectuant sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure une seule des opérations définies ci-dessous :

a) Echange des connaissements, établissement et délivrance des bons à enlever ;

b) Etablissement des billets de passage ordinaires et fourniture de renseignements sur les conditions de voyage à la clientèle du comptoir.

3. Emplois de transit-douane.

— Employé établissant des déclarations de douane simples n'entraînant pas de perception de droits (passavants, transbordements, mise à la consommation et apurement des acquits) sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure.

4. Emplois de transit :

— Employé chargé de certains travaux préparatoires pour l'exécution d'opérations de transit et susceptible de prendre des

initiatives limitées dans le cadre de ces travaux (ouverture de dossiers, transmission de documents, établissement de pièces concernant les livraisons ou expéditions).

Sixième catégorie :

1. Emplois généraux :

- Titulaire du B.E.C. 1 débutant pendant les six premiers mois de service ;
- Employé qualifié de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargé suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales, ou d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus ;
- Employé chargé de réceptionner ou de livrer en entrepôt fictif, réel ou particulier ;
- Employé qualifié de comptabilité ou aide-comptable, ayant une connaissance suffisante en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes, de tenir correctement les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports du grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers, les décomptes d'intérêt et de pointer les comptes courants reçus ;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et de paiements ;
- Mécanographe (1^{er} degré) : employé travaillant sur une machine spéciale, ayant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage ;
- Sténotypiste capable de prendre cent vingt mots minute et de traduire ses notes à trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux ;
- Sténodactylographe 2^e degré, diplômé et capable de prendre quatre-vingt-dix mots minute en sténo et de traduire ses notes à trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeurs le stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- Opérateur 1^{er} échelon, titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes, conduit les machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, établit des tableaux de connexion simples (interclassement, reproductrice).

2. Emplois de navigation :

- Employé de navigation dans une agence de petite importance, chargé de l'ensemble des opérations mentionnées en cinquième catégorie ;
- Employé de navigation effectuant d'une façon courante les opérations suivantes :
 - Facturation des taxes d'embarquement ou de débarquement, de magasinage ou de fret ;
 - Etablissement de tous billets de passages conformément à la réglementation en vigueur ;
 - Arrêt des manifestes de douane et ventilation des taxes de port en vue de leur liquidation ;
 - Commis de navire : employé de service maritime assurant la liaison avec les bords.

3. Emplois de transit-douane :

- Aide-déclarant en douane (ex-aide transitaire des précédentes Conventions), chargé d'établir complètement les déclarations en douane concernant des marchandises courantes ne nécessitant pas une connaissance approfondie de la nomenclature douanière, procédant à des liquidations de droits et autres opérations de douane sous le contrôle d'un déclarant en douane de catégorie supérieure.

4. Emplois de transit :

- Employé qualifié supervisant le travail de ceux de 5^e et 4^e catégories, pouvant constituer en plus les dossiers litiges et avaries avec rédaction de correspondance simple, telle que lettres de réserve.

Septième catégorie :

Employés supérieurs.

1. Emplois généraux :

- Titulaire du B.E.C.1 après les six premiers mois de service ;
- Titulaire du B.E.C.2 débutant pendant les six premiers mois de service ;
- Sténodactylographe-secrétaire, possédant les qualités demandées à la sténodactylographe de 6^e catégorie, assure en outre le travail de secrétaire près d'un chef d'entreprise, administrateur, directeur ou chef de service (réponse à des lettres simples, connaissance suffisante des questions traitées pour prendre quelques initiatives et fournir des renseignements courants, tenue de certains dossiers) ;
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse en tenant les écritures correspondantes ;
- Comptables pouvant reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières et justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge ;
- Infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;
- Mécanographe 2^e degré, travaillant sur une machine « Elliot Fisher, Burroughs », ou similaire, à clavier complet, tenant les comptes des clients, fournisseurs, banques et ayant de bonnes notions de comptabilité commerciale ;
- Opérateur 2^e échelon, titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes, conduit les machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, effectue pour toutes ces machines des tableaux de connexion simples (machines électriques) ou des réglages simples (machines mécaniques) ; possède des notions de comptabilité pour la recherche des erreurs comptables qui peuvent se produire.

2. Emplois de navigation :

- Employé supérieur de navigation (fret ou passages) chargé de résoudre les problèmes de réglementation et de tarifs, de suivre le règlement des litiges courants (manquants, avaries), susceptible de prendre des initiatives dans le cadre de ses attributions ;
- Employé supérieur de navigation chargé de la taxation de tous connaissements ;
- Commis de navire : employé de service maritime assurant les contacts avec les bords et effectuant de sa propre initiative les formalités usuelles nécessitées par l'escalade du navire.

3. Emplois de transit-douane :

- Déclarant en douane adjoint ayant des connaissances suffisantes de la tarification douanière et établissant des déclarations pour toutes opérations ou marchandises.

4. Emplois de transit :

- Employé supérieur suivant l'exécution d'un dossier de transit normal, soit import, soit export, et prenant certaines initiatives dans le cadre de ses attributions sous la direction de son chef hiérarchique.

ART. 30. — 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.

Fait à Nouakchott, le 8 décembre 1964.

Pour l'U.N.I.E.M.A.,

R.-J. CHARDON,

J. MALVAES.

Pour l'U.T.M.,

FALL MALICK,

KANE ELIMANE.

Le Directeur du Travail :

BRAHIM SOUEID AHMED.

CONVENTION COLLECTIVE
ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE GENERALE
POUR LA BRANCHE DES TRANSPORTS ROUTIERS

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part : l'U.N.I.E.M.A., section Transports ; le S.C.I.M.P.E.X. ;
la Fonction publique mauritanienne ; d'autre part : l'Union nationale de l'U.T.M.

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER.

DISPOSITIONS GENERALES.

ARTICLE PREMIER. — *Objet et champ d'application de la Convention.*

La présente Convention complète la définition des rapports de travail résultant de la Convention collective générale du 5 janvier 1962 en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le territoire de la République islamique de Mauritanie, relèvent de la branche professionnelle « Transports routiers » telle qu'elle est définie par la réglementation des transports en vigueur.

Sont notamment compris dans ces activités :

- Les transports routiers associés à une activité commerciale ;
- Les transports routiers associés, voyageurs et marchandises ;
- Les transports publics réguliers de voyageurs ;
- Les autres transports publics de voyageurs ;
- Les transports particuliers de personnes par taxis, voitures de places ;
- Les transports spéciaux de personnes par voiture ambulance ;
- Les transports routiers de livraison de marchandises, tels que : camionnage, factage, livraison de marchandises et de colis postaux ;
- Les transports routiers de produits agricoles ;
- Les transports routiers de produits industriels (matières premières, produits finis ou semi-finis) ;
- Les transports routiers de courrier, journaux, messagerie de journaux, transport de dépêches ;
- Les transports routiers de marchandises diverses ;
- Les transports par véhicules citernes ;
- Les transports par véhicules isothermes, frigorifiques, ou réfrigérants ;
- Les transports par véhicules spécialisés divers (benches pour matériaux de construction, charbon, matériels divers, transports de bois en grumes, d'animaux vivants, etc.) ;
- Location de véhicules automobiles ;
- Entreprises d'enlèvement (des ordures ménagères, gadoues, gravats, etc.) ;
- Exploitation de gares routières.

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

Au sens de la présente Convention, le terme « travailleur » est celui défini à l'article premier, alinéa 2, du livre 1^{er} du Code du travail.

Les travailleurs visés par la présente Convention comprennent :

- Le personnel roulant,
- Les ouvriers d'entretien et de réparation,
- Les employés.

ART. 2. — *Prise d'effet de la Convention.* — La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Nouakchott par la partie la plus diligente.

ART. 3. — *Transport de bagages.* — Pour le transport des bagages des travailleurs et de leurs familles, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

- 200 kilogrammes en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilogrammes en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, le travailleur voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

ART. 4. — *Classe de passage.* — Les déplacements du travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

Bateau et train :

3^e classe :

- Personnel roulant : de A1 à C2 inclus et manœuvres sur véhicule ;
- Personnel d'entretien et de réparation et employés de la 1^{re} à la 5^e catégorie incluse.

2^e classe :

- Personnel roulant : de D1 à E2 inclus.
- Personnel d'entretien et de réparation : 6^e et 7^e catégories.
- Et employés : 6^e et 7^e catégories.

Avion : classe touriste.

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

Dans tous les cas où la classe prévue serait inexistante, le travailleur voyageera dans la classe immédiatement supérieure.

ART. 5. — *Majorations diverses.* — Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des travailleurs qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- Travaux exceptionnellement salissants ;
- Travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- Travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- Travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

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

TITRE II.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL ROULANT

ART. 6. — *Définition du « personnel roulant ».* — On entend par « personnel roulant » les travailleurs dont l'exercice normal de leur emploi est lié à l'utilisation d'un véhicule dans le cadre d'une ou plusieurs activités énumérées à l'article premier.

Relèvent notamment de cette catégorie de personnel :

1. Les conducteurs de véhicules ;
2. Les conducteurs-receveurs ;
3. Les conducteurs convoyeurs de voitures postales ;
4. Les conducteurs-mécaniciens ;
5. Le personnel roulant des entreprises de déménagement ;
6. Les receveurs ;
7. Les manœuvres sur véhicules.

ART. 7. — *Lieu habituel d'emploi pour le personnel roulant.* — Pour le personnel roulant le lieu habituel d'emploi s'entend de la localité où est situé l'établissement auquel est rattaché le véhicule servant à l'exercice de l'emploi.

Pour le personnel affecté à des services réguliers de voyageurs, le lieu habituel d'emploi est :

— Soit la localité tête de ligne où il prend son service en permanence si ce personnel est affecté à une ligne déterminée ou bien la localité principale terminus s'il prend le service alternativement dans les deux terminus.

— Soit la localité où est situé le centre d'exploitation principal si ce personnel est affecté indifféremment à une ligne ou à une autre.

ART. 8. — *Période d'essai.* — La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

a) *Pour le personnel embauché sur place :*

— Travailleur rémunéré à l'heure ou à la journée : une semaine de travail selon l'horaire de l'établissement ;
— Travailleur rémunéré au mois : un mois.

b) *Pour le personnel bénéficiaire de l'indemnité d'éloignement prévue au Code du travail :*

— Travailleur visé au paragraphe 1 de l'article 41 de la Convention générale : six mois.
— Travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 41 de la Convention générale : deux mois.

Les différentes périodes d'essai définies ci-dessus sont renouvelables une seule fois :

— Pour le personnel visé au paragraphe b) ;
— Pour le personnel visé au paragraphe a) appelé à effectuer des parcours supérieurs à 500 kilomètres.

ART. 9. — *Préavis.* — La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la Convention générale, est comme suit :

— Manœuvre sur véhicule et personnel classé dans les catégories A1, A2, B1, B2, C1, C2 : huit jours ouvrables.
— Après cinq ans : quinze jours ouvrables.
— Personnel classé dans les catégories D1, D2, E1 et E2 : quinze jours ouvrables.
— Après cinq ans : un mois.

La durée de préavis est uniformément fixée à un mois pour le personnel rémunéré au mois et pour le travailleur bénéficiaire de l'indemnité d'éloignement prévue au Code du travail.

ART. 10. — *Indemnité de déplacement.* — Le personnel roulant qui, dans le cadre de son activité normale, est amené à se déplacer d'une manière habituelle, a le droit de faire transporter par le véhicule auquel il est préposé, les denrées et affaires personnelles nécessaires pour les repas à prendre et, éventuellement, pour les séjours de nuit à effectuer hors du lieu habituel d'emploi. Le poids des bagages personnels à ce destiné est limité à 20 kilos par journée de déplacement, avec un maximum de 80 kilos. Ces bagages sont strictement destinés à l'alimentation et au couchage du personnel roulant et ne doivent pas comporter de marchandises ou objets destinés à être commercialisés.

Les indemnités de déplacement auxquelles peut prétendre le personnel roulant, sous les conditions indiquées aux alinéas 3 et 4 ci-après sont ainsi fixées :

a) Trois fois le montant du S.M.I.G. du lieu habituel d'emploi pour un repas pris hors de ce lieu ;

b) Six fois le montant du S.M.I.G. du lieu habituel d'emploi pour deux repas pris hors de ce lieu ;

c) Neuf fois le montant du S.M.I.G. du lieu habituel d'emploi pour deux repas pris et une nuit passée hors de ce lieu.

Le droit aux indemnités de repas est acquis lorsque les nécessités du service ne permettent pas au travailleur de prendre son repas de midi au lieu d'emploi au plus tard à 14 heures et celui du soir au plus tard à 22 heures.

Aucune indemnité n'est due au travailleur à qui sont fournies en nature, au cours de ses déplacements, les prestations de nourriture et (ou) de logement.

Le travailleur en déplacement temporaire conserve droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son activité durant son déplacement.

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

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

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

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place deux semaines au moins avant la fin du déplacement temporaire.

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

ART. 11. — *Travail des heures creuses.* — Dans les cas de service comportant des heures creuses, comprises dans les limites de la durée normale de travail, le personnel visé à la présente convention peut être employé (à l'exception des receveurs) à des travaux de petit entretien de graissage et de lavage, le matériel approprié et les vêtements de protection déterminés d'accord parties sont alors fournis par l'employeur.

ART. 12. — *Changement de véhicule.* — a) Changements occasionnels et temporaires :

Dans le cas où un conducteur-receveur, conducteur mécanicien, receveur, serait affecté momentanément à un véhicule d'un tonnage ou d'une capacité différents de ceux du véhicule qu'il conduit habituellement, il y aurait lieu d'appliquer les règles suivantes :

1° Si l'emploi temporaire comporte un salaire de base supérieur à celui de l'emploi habituel, le travailleur perçoit pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire.

2° Si l'emploi temporaire comporte un salaire de base inférieur à celui de l'emploi habituel, le travailleur continue à percevoir son salaire antérieur.

3° L'affectation temporaire ne peut durer plus de quatre mois, elle peut toutefois être portée à six mois, en cas de remplacement d'un travailleur absent pour cause de longue maladie ou d'accident du travail.

b) Affectation permanente d'un travailleur à plusieurs véhicules :

Dans les cas où les conditions du service prévoient qu'un travailleur n'est pas affecté à un seul véhicule, mais appelé d'une façon courante et normale à travailler sur plusieurs véhicules, il sera classé à la catégorie correspondant au véhicule du tonnage le plus élevé.

ART. 13. — *Classification professionnelle.* — La hiérarchie professionnelle du personnel roulant comprend les catégories et échelons définis ci-après :

Catégories	Assimilat. aux catég. « Ouvriers » pour le classement et la rémunération.	Transports de personnes	Transports de marchandises
Manœuvre sur véhi- cule ...	2 ^o		
A1	4 ^o	Conducteur de voiture de tourisme (jusqu'à 8 places)	Conducteur de camionnette ou de véhicule utilitaire jus- qu'à 2 t de C.U.
A2	4 ^o + 4 %	Receveur de car de plus de 30 places Conducteur de véhicule de transport de personnel d'une capacité de 9 à 16 places	Conducteur de camion de 2,100 t à 3,500 t de C.U.
B1	4 ^o + 10 %	Conducteur de voiture de place (taxi) Conducteur de car de 17 à 30 places	Conducteur de véhicule P.L. de 3,600 t à 5 t de charge utile. Conducteur convoyeur de voiture postale
B2	4 ^o + 15 %	Conducteur receveur de car de 17 à 30 places	
C1	5 ^o + 4 %	Conducteur de car de 31 à 45 places	Conducteur de véhicule P.L. de 5,100 t à 10 t de C.U.
C2	5 ^o + 10 %	Conducteur receveur de car de 31 à 45 places	Conducteur de véhicule P.L. de plus de 10 t de C.U.
D1	6 ^o	Conducteur de car de plus de 45 places	
D2	6 ^o + 5 %	Conducteur receveur de car de plus de 45 places	Conducteur mécanicien de véhicule P.L. de plus de 10 t
E1	6 ^o + 15 %		Conducteur de semi-remor- que jusqu'à 20 t de C.U.
E2	7 ^o		Conducteur de semi-remor- que de plus de 20 t de C.U.

ART. 14. — Il est précisé que dans le tableau de l'article 13 ci-dessus, l'expression véhicule poids lourds inclut les ensembles attelés ou remorqués et les véhicules spécialisés (bennes-citernes). Seules, les semi-remorques ont fait l'objet d'une distinction spéciale pour la définition des catégories E1 et E2.

Tout conducteur de véhicule poids lourds à qui son employeur demandera, en sus des qualifications exigées de simple conducteur, des connaissances mécaniques du niveau de celles définies ci-après, pour le conducteur mécanicien classé du D2 (connaissances à prouver lors de l'engagement par un essai professionnel) bénéficiera d'une majoration de 5 % du salaire de base de sa catégorie.

Les manœuvres sur véhicules affectés soit à des camions effectuant du transport mixte (personnes et marchandises), soit à des véhicules de plus de 10 t. de charge utile, percevront pendant le temps d'emploi sur ces véhicules une indemnité horaire supplémentaire égale à 10 % du S.M.I.G.

Les salaires horaires résultant de l'application des références aux salaires des catégories ouvriers sont arrondis au dixième voisin pour toutes les catégories, sauf pour les catégories C1 et C2 pour lesquelles ils sont arrondis au demi-franc supérieur.

Les taux de salaire ainsi calculés sont reproduits en annexe à la présente convention.

ART. 15. — Définition des emplois du personnel roulant :

I. — TRANSPORT DE PERSONNEL.

Manœuvre sur véhicule. — Lorsque les conditions du service nécessitent l'adjonction au conducteur, ou au conducteur receveur, d'un manœuvre sur véhicule, ce dernier concourt sous les ordres et la responsabilité du conducteur, à toutes les opérations dont celui-ci a la charge, à l'exception de la conduite proprement dite et de la perception des recettes. Il participe également à la garde du véhicule et de son chargement.

Les travailleurs sur véhicules qui, dans certaines régions, sont appelés improprement « apprentis » ou « graisseurs », sont considérés comme manœuvres sur véhicules.

Conducteur de voiture de tourisme. — Chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes ne nécessitant pas la possession du permis de transport en commun (offrant au plus huit places) assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture dont il maintient l'état de propreté et assure l'entretien.

Conducteur de voiture de place (chauffeur de taxi).

Receveur de car. — Chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches postales transportées.

Conducteur de véhicule de transport de personnes de 9 à 16 places de capacité. — Chargé de la conduite d'un véhicule de transport de personnes de 9 à 16 places, aide le receveur dans la manipulation des colis et dépêches postales transportés, doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.).

Peut être éventuellement chargé de la perception des recettes en cours de route.

Est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

Conducteur receveur de car de 17 à 30 places (ou de camion mixte de 3,600 t. à 5 t. de C.U.). — Chargé de la conduite d'un car de 17 à 30 places (ou d'un camion de transport mixte de 3,500 t à 5 t. de C.U.), de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements.

Doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie injecteur, pompe d'alimentation, etc.) ainsi que de signaler le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus.

Est obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C.

Conducteur receveur de car de plus de 45 places. — Chargé de la conduite d'un car de plus de 45 places, et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries, manipule et surveille les colis et éventuellement les dépêches transportées, veille à l'application des règlements.

Doit être capable d'assurer le dépannage courant d'un car, essence ou diesel de déceler les pannes courantes « moteur » de déterminer l'organe éventuellement défectueux, de rendre compte des incidents de la route.

Professionnel confirmé, obligatoirement titulaire du permis de conduire T.C. depuis deux ans au moins.

II. — TRANSPORT DE MARCHANDISES.

Manœuvre sur véhicule. — Lorsque les conditions du service nécessitent l'adjonction au conducteur d'un manœuvre sur véhicule, ce dernier concourt, sous les ordres et la responsabilité du conducteur à toutes les opérations dont celui-ci a la charge, à l'exception de la conduite proprement dite et de la perception des recettes. Il participe également à la garde du véhicule et de son chargement.

Les travailleurs sur véhicules qui, dans certaines régions sont appelés improprement apprentis ou graisseurs, sont considérés comme manœuvres sur véhicules.

Conducteur de camionnette (ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 t de C.U.). — Chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 2 t. ou moins de charge utile, en effectue le chargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises,

est responsable de la garde du véhicule des agrès et de la cargaison, dont il assure le déchargement à destination.

Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.).

Conducteur de véhicule de 2,100 t. à 3,500 t. de C.U. — Chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 2,100 t. à 3,500 t. de C.U., peut participer à son chargement et à son déchargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison.

Assure la perception des recettes éventuellement en cours de route.

Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roue, etc.), de signaler les incidents de route.

Est obligatoirement titulaire du permis poids lourds.

Conducteur de véhicule P.L. de 3,600 t. à 5 t. de C.U. — Chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 3,600 t. à 5 t. de C.U., en surveille le chargement et le déchargement, assure l'arrimage et la préservation des marchandises, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison.

Assure la perception des recettes éventuelles en cours de route.

Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougie, changement de roues, etc.) de rendre compte des incidents de route.

Est obligatoirement titulaire du permis de conduire poids lourds.

Conducteur mécanicien de véhicule P.L. de plus de 10 t. de C.U. — Chargé de la conduite du véhicule de transport de marchandises (ou d'un ensemble de véhicules) d'une charge utile supérieure à 10 t. Reconnaît son chargement, en assure la répartition, l'arrimage et la préservation, est responsable de la garde du véhicule, des agrès et de la cargaison, dont il contrôle le déchargement à destination et demande décharge au destinataire, si nécessaire.

Assure la perception des recettes éventuelles en cours de route, et l'encaissement du fret à la livraison, si nécessaire.

Doit avoir les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre de se dépanner lui-même, si on lui donne les moyens matériels, en cas de rupture de pièces ou d'organes (par exemple changer une culasse, un embrayage, un nez de pont, etc.).

Professionnel confirmé, obligatoirement titulaire du permis de conduire poids lourds depuis trois années au moins.

ART. 16. — *Dispositions transitoires.* — Les travailleurs actuellement en service seront reclassés, par chaque établissement, compte tenu de l'emploi qu'ils y occupent, dans les catégories définies à la présente annexe.

Ce reclassement ne devra pas toutefois entraîner une diminution de la rémunération perçue jusque-là par chaque travailleur.

Pour l'application de cette clause de garantie, le conducteur de véhicule de transport de personnel qui, dans le cadre des anciennes échelles hiérarchiques, était classé à la catégorie D (conducteur de véhicule de transport en commun) continuera à percevoir, à titre personnel, et pendant toute la durée de son contrat, le salaire afférent à la catégorie C.2 de la nouvelle échelle hiérarchique du personnel roulant.

Cette garantie continuera de jouer en cas d'interruption de services dans l'entreprise motivée par une compression d'effectifs.

TITRE III.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS D'ENTRETIEN ET DE REPARATION

ART. 17. — *Période d'essai.* — La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article 11 de la Convention générale est ainsi fixée :

a) *Pour les ouvriers embauchés sur place :*

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

— Ouvrier rémunéré au mois : un mois.

b) *Pour les ouvriers bénéficiaires de l'indemnité de dépaysement prévue au Code du travail :*

— Travailleur visé au paragraphe 1 de l'article 41 de la Convention générale : six mois.

— Travailleur visé au paragraphe 2 de l'article 41 de la Convention générale : deux mois.

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

ART. 18. — *Préavis.* — La durée minimum de préavis, définie à l'article 26 de la Convention générale, est fixée comme suit :

— Ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six jours ouvrables ;

— Ouvrier classé dans la deuxième, troisième, quatrième et cinquième catégories : huit jours ouvrables.

— Après cinq ans : quinze jours ouvrables.

— Ouvrier classé dans les sixième et septième catégories : quinze jours ouvrables.

— Après cinq ans : un mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un mois pour l'ouvrier rémunéré au mois et pour l'ouvrier bénéficiaire de l'indemnité de dépaysement.

ART. 19. — *Indemnités de déplacement.* — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

a) *Pour l'ouvrier de la première à la 4^e catégorie incluse :*

— Trois fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel, 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 cinquième, sixième et septième catégories :*

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

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

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

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

ART. 20. — *Classification professionnelle.* — La hiérarchie professionnelle des « ouvriers » travaillant dans les établissements visés à l'article premier de la Convention comprend les catégories et échelons définis ci-après :

La définition générale des qualifications correspondant à chaque catégorie et à chaque échelon est suivie de la nomenclature des emplois classés au niveau hiérarchique ainsi déterminé.

Première catégorie : Manœuvre ordinaire :

Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant aucune formation ni aucune adaptation, tels que nettoyage, charroi, manutention...

Deuxième catégorie : Manœuvre de force et manœuvre spécialisé.

— Manœuvre de force exécutant des gros travaux ;

— Manœuvre spécialisé exécutant seul ou en compagnie d'ouvriers spécialisés des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- Approvisionneur ou teneur de pièces ;
- Laveur de pièces ;
- Laveur de véhicules ;
- Manœuvre au déchargement des camions ;
- Manœuvre d'atelier travaillant en équipe ;
- Manutentionnaire de magasin.

Ouvriers spécialisés.

On entend par ouvrier spécialisé un ouvrier exécutant des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C.A.P., mais seulement une période d'adaptation.

Troisième catégorie : Ouvrier spécialisé, 1^{er} échelon (OS.1).

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté ou le rendement des ouvriers professionnels. Sont à ranger dans cette catégorie notamment :

- Aide magasinier ;
- Ouvrier chargé du graissage et des vidanges des véhicules ;
- Ouvrier effectuant le travail de pose et dépose d'organes sur châssis ;
- Monteur réparateur de pneumatiques.

Quatrième catégorie : Ouvrier spécialisé, 2^e échelon (OS.2).

Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées. Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :

- Aide forgeron ;
- Aide soudeur autogène ;
- Ouvrier carrossier, effectuant sur toutes ferrures et tôles de carrosserie des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène ou électrique ;
- Ouvrier effectuant le travail de démontage et de remontage d'organes mécaniques ;
- Magasinier tenant à jour les rentrées et sorties du matériel ;
- Soudeur n'ayant pas de C.A.P., susceptible de souder l'acier au chalumeau ou à l'arc électrique en cordons continus à plat, en corniche et en soudures montantes.

Cinquième catégorie : Ouvrier professionnel, 1^{er} échelon (OP.1).

Ouvrier exécutant des travaux qualifiés, possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C.A.P. ou l'essai professionnel d'usage. Sont à ranger dans cette catégorie :

— Les travailleurs titulaires d'un C.A.P. et débutant dans le métier. Pour ces derniers, une période d'essai de trois mois (par exception à l'article 15 de la présente convention) pourra être imposée par l'employeur ;

— Les travailleurs justifiant par essais professionnels de la qualification requise pour cette catégorie et en particulier :

- Ajusteur, ajusteur-mécanicien, répondant aux définitions jointes à la classification ;
- Electricien, capable d'exécuter la pose et la réparation de canalisations ordinaires sur véhicules et d'effectuer les opérations de démontage et remontage simples sur les organes électriques des organes et carrosseries ;
- Forgeron à main ;
- Magasinier d'approvisionnement, ouvrier capable de reconnaître les pièces détachées en magasin, en effectuer le classement et la distribution, tient à jour les entrées et sorties, sait reconnaître les pièces détachées d'après leur nomenclature ;
- Mécanicien metteur au point ;
- Menuisier ;
- Monteur mécanicien, répondant à la définition jointe à la classification ;
- Peintre professionnel en carrosserie, appelé à effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture

- complète d'une carrosserie avec des produits gras, synthétiques ou cellulodiques, compose des teintes à l'échantillon, fait des rechamps ;
- Soudeur autogène répondant à la définition jointe à la classification ;
- Soudeur électrique répondant à la définition jointe à la classification ;
- Tôlier-carrossier effectuant sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie, des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène ou électrique. Assure notamment la remise en état de tôles sur carrosseries de camions ;
- Tourneur.

Nota. — Les définitions et épreuves de classement sont celles retenues dans la Convention collective des industries de la « Mécanique générale » du 5 janvier 1962.

Sixième catégorie : Ouvrier professionnel, 2^e échelon (OP.2).

Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés, nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie. Sont à ranger dans cette catégorie notamment :

- Electricien répondant à la définition jointe à la classification ;
- Mécanicien réparateur en organes répondant à la définition jointe à la classification ;
- Tôlier-carrossier-formeur, effectuant sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie, les réparations nécessitant l'emploi de la forge et de la soudure autogène ou électrique pouvant former des tôles suivant modèle pour mise en place d'une carrosserie de car ou de voiture de tourisme ;
- Tourneur-outilleur.

Nota. — Les définitions et épreuves de classement sont celles retenues dans la Convention collective des industries de la « Mécanique générale » du 5 janvier 1962.

Septième catégorie : Ouvrier professionnel, 3^e échelon (OP.3).

Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle :

- Electricien automobile possédant les aptitudes professionnelles lui permettant de pouvoir réparer tout appareillage électrique ;
- Mécanicien motoriste capable de mener à bien la réparation complète de tous véhicules et répondant à la définition jointe à la classification ;
- Electricien bobineur.

Nota. — Les définitions et épreuves de classement sont celles retenues dans la Convention collective des industries de la « Mécanique générale » du 5 janvier 1962.

Remarque. — Les emplois ne figurant pas dans la présente classification, seront classés par référence à la classification des ouvriers de la Convention collective des industries de la « Mécanique générale » du 5 janvier 1962.

Dispositions particulières aux employés.

ART. 20. — *Période d'essai.* — La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale est ainsi fixée :

- a) Pour les employés embauchés sur place : un mois.
- b) Pour les employés bénéficiaires de l'indemnité de déplacement prévue au Code du travail :
 - 1^o Travailleurs visés au paragraphe premier de l'article 41 de la Convention générale : six mois.
 - 2^o Travailleurs visés au paragraphe 2 de l'article 41 de la Convention générale : deux mois.

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

ART. 21. — *Préavis.* — La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la Convention générale, est fixée à un mois.

ART. 22. — *Indemnité de déplacement.* — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale entraîne l'attribution, à l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

a) *Pour l'employé de la première à la quatrième 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 des cinquième, sixième et septième catégories :*

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

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

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

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

ART. 23. — *Classifications professionnelles.* — Les employés sont classés en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles définies ci-après :

Première catégorie : Manœuvre ordinaire.

Travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant pas de formation ni d'adaptation.

Deuxième catégorie : Manœuvre spécialisé.

Travailleur auquel sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire ;

— Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encausticage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) ;

— Gardien permanent ;

— Garçon de courses.

Troisième catégorie :

1. *Emplois généraux.*

Employé possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité acquises par la pratique et un minimum d'instruction ;

— Garçon de bureau, sachant lire et écrire, téléphonant, recevant la clientèle, entretenant les bureaux en état de propreté, assurant les liaisons entre les divers bureaux, effectuant les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;

— Employé de bureau, chargé de l'exécution de petits travaux de bureau (copies et photocopies, bordereau de transmission, etc.) ;

— Téléphoniste (central à quatre lignes au maximum), dans les entreprises où le travail est intermittent, il pourra être demandé au téléphoniste un travail supplémentaire d'un employé de même catégorie ;

— Gardien concierge répondant au téléphone ;

— Employé chargé dans un magasin de stocks de tenir les fiches d'entrée et de sortie.

2. *Emplois d'exploitation.*

— Chef manœuvre chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant des opérations de manutention sous les ordres d'un aide-magasinier, d'un magasinier ou d'un commis d'exploitation.

Quatrième catégorie :

1. *Emplois généraux.*

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple. Tels que : classement de documents du service, tenue des registres simples, établissement des bulletins de paye, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements ;

— Pointeur 1^{er} échelon, employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de travail, en fonction des heures de présence et autres travaux analogues ;

— Dactylographe 1^{er} degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et de représentation mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;

— Sténodactylographe débutant, employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiés de 5^e catégorie, est capable de travaux simples de sténodactylographie ;

— Encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge ;

— Téléphoniste-standardiste (central à plus de quatre lignes) ;

— Employé chargé dans un magasin de stocks du classement des pièces et du contrôle des références et ayant une expérience du métier.

2. *Emplois d'exploitation.*

— Commis d'exploitation, chargé à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement.

3. *Emplois de transit douane.*

— Employé auxiliaire chargé de passer les pièces en douane, de les classer, de les numéroter, de retirer des connaissements, des bons à enlever, des paquets-poste et des colis postaux.

Cinquième catégorie :

1. *Emplois généraux.*

— Employé titulaire d'un C.A.P. débutant en justifiant après essai professionnel d'une qualification équivalente au C.A.P. ;

— Employé possédant une certaine qualification, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure ;

— Sténodactylographe 1^{er} degré, employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2^e degré ;

— Dactylographe 2^e degré, trente mots minute, avec orthographe et présentation parfaites ;

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

— Employé auxiliaire de comptabilité chargé de la confection des documents de base, ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, établissant les bulletins et la feuille de paye ;

— Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par la réglementation. (Sont assimilés à cette catégorie, les anciens militaires ayant passé l'examen dit « du caducée » ou possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier.)

— Magasinier, employé chargé de tenir un magasin, assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage et accessoires, veille à la conservation des marchandises qui lui sont confiées, doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et de sortie.

2. *Emplois d'exploitation.*

— Commis d'exploitation, employé chargé du contrôle ou de l'exécution des chargements ou déchargements, de l'établissement des lettres de voiture et de la tarification d'après un barème déterminé ;

— Chef de petite escale, employé chargé isolément de la délivrance des billets ou bulletins d'expédition, de la perception de leur

prix d'après un barème déterminé et de procéder au chargement ou déchargement des colis ;

— Préposé carburants-ingrédients, employé chargé de la distribution des carburants et ingrédients, de l'observation des mesures de sécurité, de la tenue des documents de contrôle et responsable de stocks.

3. Emplois de transit douane.

— Employé établissant des déclarations de douane simples n'entraînant pas de perception de droits (passavants, transbordements, mise à la consommation, apurement des acquits) sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure.

4. Emplois de transit.

— Employé chargé de certains travaux préparatoires pour l'exécution d'opérations de transit, susceptible de prendre des initiatives limitées dans le cadre de ces travaux (ouverture de dossiers, transmission de documents, établissement de pièces concernant les livraisons ou expéditions).

Sixième catégorie :

1. Emplois généraux.

— Employé qualifié de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargé suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus ;

— Employé chargé de réceptionner ou de livrer en entrepôt fictif, réel ou particulier ;

— Employé qualifié de comptabilité ou aide-comptable, ayant une connaissance suffisante en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes, de tenir correctement les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports de grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers, les décomptes particuliers, les décomptes d'intérêt et de pointer les comptes courants reçus ;

— Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et de paiements et capable d'effectuer le contrôle des pièces justificatives ;

— Comptable de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches stocks en quantité et en valeur), tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités minima et maxima ;

— Sténotypiste capable de prendre cent vingt mots minute et de traduire ses notes à trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites ;

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

— Sténodactylographe 2^e degré diplômé et capable de prendre quatre-vingt-dix mots minute en sténo et de traduire ses notes à trente mots minute avec orthographe et présentation parfaites ;

— Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantités et en valeurs le stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;

— Pointeau 2^e échelon, outre les tâches du pointeau 1^{er} échelon, calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

2. Emplois d'exploitation.

— Commis qualifié d'exploitation, employé assurant les travaux de la cinquième catégorie en ayant des connaissances professionnelles plus affirmées ;

— Chef de moyenne escale, employé qualifié, accomplissant isolément toutes formalités nécessaires pour transporter les voyageurs et marchandises d'un point à un autre, ayant connaissance de tarifs, pouvant établir une déclaration d'exploitation, former un groupage, se tenir en contact avec la clientèle fixée et assurer le contrôle des véhicules au passage.

3. Emplois de transit douane.

— Aide-déclarant en douane (ex-aide transitaire des précédentes conventions), chargé d'établir complètement les déclarations en douane concernant des marchandises courantes ne nécessitant pas une connaissance approfondie de la nomenclature douanière, procédant à des liquidations de droits et autres opérations de douane, sous le contrôle d'un déclarant en douane de catégorie supérieure.

4. Emplois de transit.

— Employé qualifié, supervisant le travail de ceux de cinquième et quatrième catégories, pouvant constituer en plus les dossiers litiges et avaries avec rédaction de correspondance simple, telle que lettres de réserves.

Septième catégorie :

1. Employés très qualifiés.

— Sténodactylographe-secrétaire, possédant les qualités demandées à la sténodactylographe de 6^e catégorie, assurant en outre des tâches élémentaires de secrétariat ;

— Caissier ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse en tenant les écritures correspondantes ;

— Comptable pouvant reproduire en comptabilité les opérations commerciales industrielles ou financières et justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge ;

— Infirmier titulaire du diplôme d'Etat.

2. Emplois d'exploitation.

— Commis supérieur d'exploitation, agent parfaitement qualifié, susceptible de travailler seul, contrôlant l'exécution des travaux d'exploitation, dont il est responsable, exécutant lui-même dans certains cas une partie du travail, donnant dans le cadre de son travail les instructions nécessaires au personnel roulant et susceptible de prendre des initiatives dans le cadre de ses attributions ;

— Préposé carburants et ingrédients, employé chargé de la distribution des carburants et ingrédients, de l'observation des mesures de sécurité, de la tenue des documents de contrôle, responsable des stocks et en assurant la gestion, chargé par ailleurs de contrôler les documents de bord et les pneumatiques.

3. Emplois de transit douane.

— Déclarant en douane-adjoint, ayant des connaissances suffisantes de la tarification douanière et établissant des déclarations pour toutes opérations ou marchandises.

4. Emplois de transit.

— Employé supérieur suivant l'exécution d'un dossier de transit normal, soit import, soit export, et prenant certaines initiatives dans le cadre de ses attributions, sous la direction de son chef hiérarchique.

Fait à Nouakchott, le 14 mai 1964.

Pour le Syndicat U.N.I.E.M.A.,

CHARDON.

Pour le SCIMPEX,

ESQUILAT.

Pour la Fonction publique,

ELV OULD SIDI EL MEHDI.

Pour l'U.T.M.,

MALIK FALL,

ELIMANE KANE.

ANNEXE A LA CONVENTION
POUR LA BRANCHE DES TRANSPORTS ROUTIERS

Tableau des salaires applicables.

I. — Personnel roulant.

Catégories	Référence aux catégories ouvriers	Taux horaire	
		1 ^{re} zone	2 ^e zone
Manœuvre sur véhicule	2 ^e	41,80	36,15
Prime horaire des manœuvres sur camions de transport mixte ou sur semi-remorques et remorques	10 % du SMIG	3,50	3,00
Catégorie A1	4 %	55,60	47,90
Catégorie A2	4 ^e + 4 %	57,80	49,80
Catégorie B1	4 ^e + 10 %	61,20	52,70
Catégorie B2	4 ^e + 15 %	64,00	55,10
Catégorie C1	5 ^e + 4 %	70,00	57,00
Catégorie C2	5 ^e + 10 %	74,00	60,00
Catégorie D1	6 ^e	83,40	71,90
Catégorie D2	6 ^e + 5 %	87,60	75,50
Catégorie E1	6 ^e + 15 %	95,90	82,70
Catégorie E2	7 ^e	112,40	96,90
Prime horaire pour les conducteurs des véhicules poids lourd ayant subi l'essai professionnel de mécanicien, tel que défini pour le personnel classé D2	5 % du salaire minimum de la catég.		

II. — Ouvriers. Salaires horaires.

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
1 ^{re} catégorie. M.O.	36,00	30,90
2 ^e catégorie. M.S.	41,80	36,15
3 ^e catégorie. O.S.1	45,30	39,05
4 ^e catégorie. O.S.2	55,60	47,90
5 ^e catégorie. O.P.1	67,00	54,60
6 ^e catégorie. O.P.2	83,40	71,90
7 ^e catégorie. P.3	112,40	96,90

III. — Employés. Salaires mensuels.

(Base hebdomadaire de travail de 40 h.)

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
1 ^{re} catégorie	6.240	5.351
2 ^e catégorie	6.848	5.886
3 ^e catégorie	7.247	6.267
4 ^e catégorie	9.635	8.298
5 ^e catégorie	11.612	9.468
6 ^e catégorie	14.464	12.458
7 ^e catégorie	21.432	18.473

A Nouakchott, le 14 mai 1964.

Pour l'U.N.I.E.M.A.,

CHARDON.

Pour le SCIMPEX,

ESQUILAT.

Pour la fonction publique
mauritanienne,

ELY OULD SIDI EL MEHDI.

Pour l'U.T.M.,

FALL MALIK,

ELIMANE KANE.

Le Directeur général du Travail.

BRAHIM SOUEID AHMED.

ADDITIF N° 1

A LA CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE DU COMMERCE

signée le 5 janvier 1962

Entre :

D'une part : le SCIMPEX ;

D'autre part : l'Union nationale des Syndicats U.T.M. ;

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE PREMIER. — La Convention collective du commerce, signée le 5 janvier 1962 à Nouakchott, est complétée par les classifications des agents de maîtrise et cadres et la détermination de leurs salaires.

ART. 2. — Les classifications des agents de maîtrise et cadres sont déterminées ainsi qu'il suit :

Chefs de service.

(9^e catégorie, échelon 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 documents, 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 quinze ouvriers spécialisés.

Agents de direction.

(10^e catégorie, échelon A.)

Directeur de comptoir muni d'une procuration générale du siège social.

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

(Echelon B.)

Inspecteur des services et opérations dépendant directement des directeurs généraux.

Directeur 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 des 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 qualification feront l'objet d'additifs ultérieurs ou, à défaut, d'accord d'établissements sur la même base.

ART. 3. — Les salaires minima correspondant aux catégories mentionnées à l'article précédent sont fixés comme suit pour quarante heures de travail par semaine.

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
9 ^e catégorie. Echelon A	37.908	32.600
9 ^e catégorie. Echelon B	42.768	36.780
10 ^e catégorie. Echelon A	47.142	40.542
10 ^e catégorie. Echelon B	52.965	45.550
10 ^e catégorie. Echelon C	59.722	51.361
11 ^e catégorie	67.409	57.971

ART. 4. — Pour tenir compte des salaires généralement pratiqués dans la plupart des branches professionnelles, les salaires réels individuels ne pourront pas être inférieurs aux taux ci-après pour quarante heures de travail par semaine.

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
9 ^e catégorie. Echelon A	46.332	39.845
9 ^e catégorie. Echelon B	52.272	44.954
10 ^e catégorie. Echelon A	57.618	49.551
10 ^e catégorie. Echelon B	64.735	55.672
10 ^e catégorie. Echelon C	72.994	66.775
11 ^e catégorie	82.390	70.847

Il est expressément convenu qu'en cas de révision du S.M.I.G. ou des salaires hiérarchisés, cette révision s'opérerait sur la base des taux fixés à l'article 3.

Les dispositions de l'article 4 étant essentiellement transitoires, elles deviendront caduques le jour où les révisions auront amené les taux de l'article 3 à un niveau au moins égal à ceux de l'article 4.

Nouakchott, le 2 décembre 1964.

Pour le SCIMPEX,
J. ESQUILAT.

Pour l'U.T.M.,
FALL MALICK,
KANE ELIMANE.

Pour la Fonction publique
mauritanienne,
ELY OULD SIDI EL MEHDI.

Le Directeur général du Travail,
BRAHIM SOUEID AHMED.

ADDITIF N° 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE POUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA MECANIQUE GENERALE.

Entre les organisations syndicales ci-après :
D'une part : l'U.N.I.E.M.A., la Fonction publique mauritanienne ;
D'autre part : l'U.T.M. ;
Il a été convenu ce qui suit :

Objet de la Convention.

ARTICLE PREMIER. — La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle de la Mécanique générale telle qu'elle est définie à l'article premier de la Convention annexe signée le 5 janvier 1962.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales visées 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 Nouakchott, 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, 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 11 de la Convention générale est ainsi fixée :

- Pour les travailleurs embauchés sur place : trois mois ;
- Pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de dépaysement prévue au Code du travail : six mois.

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

Préavis.

ART. 5. — La durée du préavis réciproque est d'un mois, sauf toute autre disposition particulière prévoyant une durée supérieure. Les dispositions de l'article 23 du livre premier du Code du travail s'appliqueront également dans le cas où la rupture du contrat d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé bénéficiaire de l'indemnité d'éloignement interviendrait moins de un mois avant la date fixée pour le départ en congé de l'intéressé.

Clause de non-concurrence.

ART. 6. — Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts

professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourrait être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne peut porter que sur une activité de nature à occasionner un préjudice ou une concurrence déloyale à l'ancien employeur. Elle ne peut excéder deux années et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 150 kilomètres autour du lieu d'emploi du travailleur.

ART. 7. — 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.

Délégués du personnel.

ART. 8. — Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Si, dans une entreprise, plus de dix agents de maîtrise, techniciens ou assimilés, sont répartis dans divers établissements d'un même territoire, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

En cas d'impossibilité de constituer un collège spécial et s'il n'y a pas de délégué agent de maîtrise et assimilé, tout agent de maîtrise et assimilé peut se faire assister individuellement d'un représentant de son syndicat.

Durée du travail.

ART. 9. — Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail s'appliquent aux agents de maîtrise et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise.

Etant le rôle dévolu aux agents de maîtrise et assimilés leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres catégories de salariés et correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution ; aussi la rémunération des agents de maîtrise et assimilés comprend-elle les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions.

Au cas où ces dépassements individuels se produiraient de façon répétée et s'ils n'étaient pas compensés par l'attribution de primes spéciales ou de gratifications, ou bien si les fonctions d'un agent de maîtrise et assimilé l'appelaient couramment à des travaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte explicitement.

Indemnité de déplacement.

ART. 10. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien ou 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.

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

Classe de passage.

ART. 11. — 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.

Transport des bagages.

ART. 12. — 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'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

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

— 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

Classification professionnelle.

ART. 13. — Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'annexe au présent additif.

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

Majorations diverses.

ART. 14. — Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

— Travaux exceptionnellement salissants ;

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

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

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

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

ART. 15. — Les salaires minima pour quarante heures de travail par semaine sont fixés comme suit :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M0	21.715	18.675
M1	23.400	20.124
M2	29.952	25.759
M3	36.380	31.287
M4	40.996	35.256
M5	43.992	37.833

Dispositions transitoires.

ART. 16. — Pour tenir compte des salaires généralement pratiqués dans la plupart des branches professionnelles, les salaires réels individuels ne pourront pas être inférieurs aux taux suivants :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M0	26.610	24.747
M1	28.600	26.598
M2	36.670	34.103
M3	44.490	41.376
M4	50.115	46.607
M5	53.735	49.974

Il est expressément convenu qu'en cas de révision du S.M.I.G. ou des salaires hiérarchisés, cette révision s'opèrerait sur la base des taux fixés à l'article 15.

Les dispositions de l'article 16 étant essentiellement transitoires, elles deviendront caduques le jour où les révisions auront amené les taux de l'article 15 à un niveau au moins égal à ceux de l'article 16.

Nouakchott, le 2 décembre 1964.

Pour l'U.N.I.E.M.A.,
J. MALVAES.

Pour l'U.T.M.,
FALL MALICK,
KANE ELIMANE.

Pour la Fonction publique
mauritanienne,
ELY OULD SIDI EL MEHDI.

Le Directeur général du Travail,
BRAHIM SOUEID AHMED.

ANNEXE

Classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés de la branche professionnelle de la Mécanique générale.

I. — Agents de maîtrise M0.

Chef d'équipe de non-professionnels. — Agent de maîtrise non-professionnel exerçant un commandement permanent sur plusieurs manœuvres ou ouvriers spécialisés dans la conduite des appareils de levage ou de traction occupés normalement à des travaux de manutention ou de nettoyage général sans que l'exécution de ces travaux nécessite des connaissances spéciales. Des ouvriers, ayant une spécialisation autre que celle mentionnée ci-dessus, pourront éventuellement participer aux travaux de ces équipes d'une façon occasionnelle pour un travail déterminé de courte durée.

II. — Techniciens et assimilés,
assimilés à des chefs d'équipe de non-professionnels.

Dessinateur détaillant. — Partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes, telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble. Sait recopier un croquis.

Comptable industriel. — Agent capable d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en collationnant la main-d'œuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux suivant un coefficient qu'il est capable de déterminer lui-même ; centralise les paies.

Pointeau comptable-payeur. — Répondant à la définition du pointeau 2^e échelon (6^e catégorie des employés) et chargé de l'établissement des bordereaux d'appointements, en tenant compte des allocations et primes éventuelles, des retenues au titre de l'impôt et autres retenues. Il établit également les relevés divers et des comptes afférents aux questions de salaires et assure la paye de tout ou partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable.

Agent technique électricien 1^{er} échelon. — Agent capable d'interpréter un schéma établi par un ingénieur et de réaliser les montages et réglages correspondants.

III. — Chef d'équipe 1^{er} échelon M1.

Agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

- a) En ce qui concerne la fabrication ou l'entretien général ;
- b) En ce qui concerne l'outillage ou l'entretien du matériel mécanique et des machines-outils.

IV. — Techniciens et assimilés à chefs d'équipe 1^{er} échelon M1.

Dessinateur d'exécution. — Peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble. Connaît les possibilités de fabrication. Doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble par reconstruction.

Caissier. — Ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes.

Comptable 2^e échelon. — Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle, et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Chef de magasin. — Agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins, comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs : les magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, afin d'éviter les stocks anormaux, sans pour cela gêner la clientèle ou les services qu'il est chargé d'alimenter.

V. — Chef d'équipe 2^e échelon M2.

Agent de maîtrise ayant une formation d'ouvrier de 7^e catégorie (O.P.3) exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels comportant entre autres, plusieurs O.P.3. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

VI. — Techniciens assimilés à chefs d'équipe 2^e échelon.

Dessinateur petites études. — Peut mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits, représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini. Capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe déjà réalisé, cette modification lui ayant été clairement définie.

Agent technique électricien 2^e échelon. — Agent capable d'effectuer seul une étude de détail suivant les directives d'un ingénieur. Peut diriger l'entretien d'une installation en service.

Dessinateur d'études. — Exécute une étude d'organe ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble. A des connaissances de fonderie, forge, usinage et montage. Fait les calculs de résistance des matériaux se rapportant à son étude.

Contremaître M3.

Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux, qui lui sont confiés, par des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers professionnels ou spécialisés de professions différentes. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Techniciens et assimilés à contremaître M3.

Chef comptable. — Sous les ordres d'un chef de comptabilité, assure seul ou fait assurer avec des employés des 5^e et 6^e catégories la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la correction de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises.

Chef d'atelier 1^{er} échelon M4.

Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il a des chefs d'équipe ou des contremaîtres de professions différentes sous ses ordres, dont il coordonne les travaux. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

Techniciens et assimilés à chef d'atelier 1^{er} échelon M4.

Dessinateur, projeteur, calculateur. — A les connaissances d'un dessinateur d'études mais est en outre, capable d'étudier seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné.

Chef d'atelier 2^e échelon M5.

Agent d'encadrement répondant à la définition générale du chef d'atelier 1^{er} échelon, mais ayant des responsabilités plus étendues découlant notamment de l'importance de l'entreprise.

◆

ADDITIF N° 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE
POUR LA BRANCHE DU BATIMENT
ET DES TRAVAUX PUBLICS

Entre les organisations syndicales ci-après :
D'une part : l'U.N.I.E.M.A., la Fonction publique mauritanienne,
D'autre part : l'U.T.M.,
Il a été convenu ce qui suit :

Objet de la Convention.

ARTICLE PREMIER. — La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la convention collective, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle du Bâtiment et des Travaux publics telle qu'elle est définie à l'article premier et au titre III de la Convention collective annexe signée le 5 janvier 1962.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales visées 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 Nouakchott, 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, 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 11 de la convention générale, est ainsi fixée :

- a) Pour les travailleurs embauchés sur place : trois mois ;
- b) Pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de dépaysement prévue au Code du travail : six mois.

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

Préavis.

ART. 5. — La durée du préavis réciproque est d'un mois, sauf toute autre disposition particulière prévoyant une durée supérieure. Les dispositions de l'article 23 du livre 1^{er} du Code du travail s'appliqueront également dans le cas où la rupture du contrat d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé bénéficiaire de l'indemnité d'éloignement interviendrait moins d'un mois avant la date fixée pour le départ en congé de l'intéressé.

Clause de non-concurrence.

ART. 6. — Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne peut porter que sur une activité de nature à occasionner un préjudice ou une concurrence déloyale à l'ancien employeur. Elle ne peut excéder deux années et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 150 kilomètres autour du lieu d'emploi du travailleur.

ART. 7. — 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.

Délégués du personnel.

ART. 8. — Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Si, dans une entreprise, plus de dix agents de maîtrise, techniciens ou assimilés, sont répartis dans divers établissements d'un même territoire, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

En cas d'impossibilité de constituer un collège spécial et s'il n'y a pas de délégué agent de maîtrise et assimilé, tout agent de maîtrise et assimilé peut se faire assister individuellement d'un représentant de son syndicat.

Durée du travail.

ART. 9. — Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail s'appliquent aux agents de maîtrise et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise.

Etant donné le rôle dévolu aux agents de maîtrise et assimilés leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres catégories de salariés et correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution ; aussi, la rémunération des agents de maîtrise et assimilés comprend-elle les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions.

Au cas où ces dépassements individuels se produiraient de façon répétée et s'ils n'étaient pas compensés par l'attribution de primes spéciales ou de gratifications, ou bien si les fonctions d'un agent de maîtrise et assimilé l'appelaient couramment à des travaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte explicitement.

Indemnité de déplacement.

ART. 10. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien ou 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.

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

Classe de passage.

ART. 11. — 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 touristique.
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Transport des bagages.

ART. 12. — 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'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre du passage.

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

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

— 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

Classification professionnelle.

ART. 13. — Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'annexe au présent additif.

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

Majorations diverses.

ART. 14. — Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

— Travaux exceptionnellement salissants.

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

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

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

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

ART. 15. — Les salaires minima pour quarante heures de travail par semaine sont fixés comme suit :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M1	23.400	20.124
M2	29.952	25.759
M3	36.380	31.287
M4	40.996	35.256
M5	43.992	37.833

Dispositions transitoires.

ART. 16. — Pour tenir compte des salaires généralement pratiqués dans la plupart des branches professionnelles, les salaires réels individuels ne pourront pas être inférieurs aux taux suivants :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M1	28.600	26.598
M2	36.670	34.103
M3	44.490	41.376
M4	50.115	46.607
M5	53.735	49.974

Il est expressément convenu qu'en cas de révision du S.M.I.G ou des salaires hiérarchisés, cette révision s'opérerait sur la base des taux fixés à l'article 15.

Les dispositions de l'article 16 étant essentiellement transitoires, elles deviendront caduques le jour où les révisions auront amené les taux de l'article 15 à un niveau au moins égal à ceux de l'article 16.

Nouakchott, le 2 décembre 1964.

Pour l'U.N.I.E.M.A.,
J. MALVAES.

Pour l'U.T.M.,
Fall MALICK,
Kane ELIMANE.

Pour la Fonction publique
mauritanienne,
Ely ould Sidi El MEHDI.

Le Directeur général du Travail,
Brahim Soueid AHMED.

ANNEXE 1

CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE,
TECHNICIENS ET ASSIMILES
DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DU BATIMENT
DES TRAVAUX PUBLICS*M1 : 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.

- Aide-conducteur de travaux titulaire d'un diplôme d'école professionnelle ou ayant des connaissances équivalentes ;
- Aide-sondeur ;
- Aide-foreur ;
- Chef d'équipe ouvrier 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.

Techniciens et assimilés M1.

- 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 les directives bien définies les plans courants en utilisant au besoin des documents d'archives ;
- mètreur sur bordereau : vérifie les relevés des travaux de chantier, établit les demandes d'acomptes et mémoires définitifs ;
- Calepineur, débutant possédant le C.A.P.

M2 : 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.

Assure le respect des temps 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.

- Sondeur ;
- Foreur ;
- Chef de chantier de travaux publics 1^{er} échelon : terrassier, mineur, cimentier, boiseur de béton armé, routier ;
- Chef mécanicien travaillant avec une petite équipe assurant l'entretien et le dépannage du matériel ;
- Chef dragueur ;
- Chef de carrière.

Techniciens et assimilés M2.

- Mètreur établissant les métrés sur bordereau de prix, les attachement écrits ou figurés, mémoires et devis neufs et entretien, assiste à la vérification, débat les règlements ;

— Comptable possédant les capacités du comptable de M1, 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 ;

— 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 nécessaires à sa profession.

M3 : 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.

— 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.

Techniciens et assimilés M3.

— 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.

M4 : 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 les 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.

— Conducteur de travaux 2^e échelon : même spécialité que M3 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.

Techniciens et assimilés M4.

- 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, 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.

M5 : agent de maîtrise 5° degré.

Agent d'encadrement répondant à la définition de l'agent de maîtrise du 4° degré, mais ayant des responsabilités plus étendues, découlant notamment de l'importance de l'entreprise (les emplois du 5° degré ne pouvant exister que dans les grandes entreprises).

◆

**ADDITIF N° 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE
POUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE
DES AUXILIAIRES DE TRANSPORTS**

Entre les organisations syndicales ci-après :
D'une part : l'U.N.I.E.M.A., la Fonction publique mauritanienne,
D'autre part : l'U.T.M.,
Il a été convenu ce qui suit :

Objet de la Convention.

ARTICLE PREMIER. — La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des Auxiliaires de transports telle qu'elle est définie aux articles premier et 2 de la Convention annexe signée le 8 février 1962.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales visées 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 Nouakchott, 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 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 11 de la convention générale, est ainsi fixée :

- a) Pour les travailleurs embauchés sur place : trois mois ;

- b) Pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de dépaysement prévue au Code du travail : six mois.

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

Préavis.

ART. 5. — La durée du préavis réciproque est d'un mois, sauf toute autre disposition particulière prévoyant une durée supérieure. Les dispositions de l'article 23 du livre 1^{er} du Code du travail s'appliqueront également dans le cas où la rupture du contrat d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé bénéficiaire de l'indemnité d'éloignement interviendrait moins de un mois avant la date fixée pour le départ en congé de l'intéressé.

Clause de non-concurrence.

ART. 6. — Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourrait être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne peut porter que sur une activité de nature à occasionner un préjudice ou une concurrence déloyale à l'ancien employeur. Elle ne peut excéder deux années et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 150 kilomètres autour du lieu d'emploi du travailleur.

ART. 7. — 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.

Délégués du personnel.

ART. 8. — Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Si, dans une entreprise, plus de dix agents de maîtrise, techniciens ou assimilés, sont répartis dans divers établissements d'un même territoire, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

En cas d'impossibilité de constituer un collège spécial et s'il n'y a pas de délégué agent de maîtrise et assimilé, tout agent de maîtrise et assimilé peut se faire assister individuellement d'un représentant de son syndicat.

Durée du travail.

ART. 9. — Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail s'appliquent aux agents de maîtrise et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise.

Etant le rôle dévolu aux agents de maîtrise et assimilés leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres catégories de salariés et correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution ; aussi, la rémunération des agents de maîtrise et assimilés comprend-elle les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions.

Au cas où ces dépassements individuels se produiraient de façon répétée et s'ils n'étaient pas compensés par l'attribution de primes spéciales ou de gratifications, ou bien si les fonctions d'un agent de maîtrise et assimilé l'appelaient couramment à des travaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte explicitement.

Indemnité de déplacement.

ART. 10. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien ou 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.

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

Classes de passage.

ART. 11. — 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 touristique.

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

Transport des bagages.

ART. 12. — 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'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre du passage.

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

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

— 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaire de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

Classification professionnelle.

ART. 13. — Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'annexe au présent additif.

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

Majorations diverses.

ART. 14. — Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

— Travaux exceptionnellement salissants.

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

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

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

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

ART. 15. — Les salaires minima pour 40 heures de travail par semaine sont fixés comme suit :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M1	23.400	20.124
M2	29.952	25.759
M3	36.380	31.287
M4	40.996	35.256
M5	43.992	37.833

Dispositions transitoires.

ART. 16. — Pour tenir compte des salaires généralement pratiqués dans la plupart des branches professionnelles, les salaires réels individuels ne pourront pas être inférieurs aux taux suivants :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M1	28.600	26.598
M2	36.670	34.103
M3	44.490	41.376
M4	50.115	46.607
M5	53.735	49.974

Il est expressément convenu qu'en cas de révision du S.M.I.G. ou des salaires hiérarchisés, cette révision s'opérerait sur la base des taux fixés à l'article 15.

Les dispositions de l'article 16 étant essentiellement transitoires, elles deviendront caduques le jour où les révisions auront amené les taux de l'article 15 à un niveau au moins égal à ceux de l'article 16.

Nouakchott, le 2 décembre 1964.

Pour l'UNJ.E.M.A.,

J. MALVAES.

Pour la Fonction publique
mauritanienne,

Ely ould Sidi El MEHDI.

Pour l'U.T.M.,

Fall MALICK,

Kane ELIMANE.

Le Directeur général du Travail,
Brahim Soueid AHMED.

ANNEXE

**Classification des agents de maîtrise,
techniciens et assimilés
de la branche professionnelle des auxiliaires de transport.**

Agents possédant des qualifications professionnelles au moins égales à celles requises des employés supérieurs et qui, en outre :

— Ou bien assurent des fonctions de commandement sur plusieurs employés ou techniciens, répartissent et coordonnent le travail, en contrôlant l'exécution, et ont la responsabilité de ce travail vis-à-vis de leurs chefs hiérarchiques ;

— Ou bien, sans exercer de commandement, ont des fonctions qui exigent des connaissances et comportent des responsabilités d'une importance comparable à celles définies à l'alinéa précédent.

Les agents de maîtrise et assimilés seront classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies ci-après.

Les agents de maîtrise et techniciens des ateliers de réparations mécaniques et navales faisant partie d'établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle « Auxiliaires de Transport » seront classés dans les catégories d'agents de maîtrise et techniciens de la Convention fédérale des industries de la Mécanique générale du 8 octobre 1957.

Emplois généraux.

M1.

— Rédacteur ou secrétaire de direction ;
— Comptable chargé de reproduire en comptabilité des opérations commerciales, industrielles ou financières, et de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge et appelé à seconder efficacement un comptable de catégorie supérieure ;

— Employé de transit chargé de l'exécution d'un certain nombre d'opérations de transit, telles que réception des ordres, contact avec la clientèle et les compagnies de navigation maritimes ou aériennes, instructions d'expédition ou de transport, établissement des factures de transit ;

— 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 tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire ;

— Employé de service maritime assurant les contacts avec les bords, effectuant de sa propre initiative toutes formalités nécessitées par l'escale du navire, et possédant quelques notions d'anglais.

M2.

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés, tels que :

— Agent très qualifié capable de coordonner le travail de plusieurs employés chargés soit de la vente des billets passages ou du fret, soit de la réservation et d'assurer la discipline et l'efficacité de leur travail ;

— Agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins de stocks ou d'approvisionnement, comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, a la responsabilité de ses inventaires et de la tenue complète de la comptabilité matière de ses magasins ;

— Employé de service maritime assurant les contacts avec les bords, effectuant de sa propre initiative toutes formalités nécessitées par l'escale du navire et parlant couramment l'anglais.

M3.

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés, équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés. A au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres.

Sont assimilés à cet agent de maîtrise :

— Le chef de magasins ayant des responsabilités plus étendues que l'agent prévu en M2 ; traite les litiges et dicte son courrier ;

— Le comptable ayant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, chargé de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir les états annexes du bilan, et, éventuellement, de collaborer à la confection de bilans ;

— Le comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ;

— Le collaborateur administratif, exceptionnellement qualifié, responsable du travail de plusieurs employés de la même spécialité.

M4.

Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant.

M5.

Collaborateur répondant à la définition du M4 mais ayant des responsabilités plus étendues découlant de l'importance de l'entreprise.

— Chef comptable, assure seul ou fait assurer par le personnel placé sous ses ordres, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Possède des connaissances lui permettant d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats, doit connaître la réglementation des changes concernant les comptes d'escale.

Maîtrise déclarants en douane.

M1.

Déclarant en douane adjoint ayant la même qualification professionnelle que le déclarant de 7^e catégorie, secondant efficacement le déclarant en douane.

M2.

Déclarant en douane adjoint, de même qualification que le précédent, mais de grande expérience professionnelle, assurant des intérim de courte durée du déclarant en douane en cas d'absence de celui-ci.

M3.

Déclarant en douane adjoint ayant une expérience et une compétence lui permettant d'assurer des intérim d'assez longue durée du déclarant en douane sans en avoir la responsabilité habituelle.

M4.

Déclarant en douane ayant ou non la procuration partielle en douane, au courant des lois et règlements douaniers et du tarif, chargé du contrôle des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises et d'opérations, ayant ou non des employés sous ses ordres, assurant au sein d'une entreprise la responsabilité complète des opérations en douane.

Agents de maîtrise des services extérieurs (manutention).

M1.

Personnel ayant la même qualification professionnelle que les travailleurs de 7^e catégorie, mais possédant en outre une technicité éprouvée lui permettant de seconder efficacement un agent de maîtrise d'échelon plus élevé.

En particulier :

— 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 tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.

M2.

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés :

— Chef contremaître de manutention de petite entreprise exécutant sous sa responsabilité, avec les moyens mis à sa disposition, toutes les opérations d'embarquement ou de débarquement de plusieurs navires ;

— Chef de magasins ayant la responsabilité de plusieurs magasins.

M3.

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés, équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés. A au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres :

— Chef contremaitre de manutention exécutant sous sa responsabilité, avec les moyens mis à sa disposition, toutes les opérations d'embarquement ou de débarquement de plusieurs navires, ayant au moins un agent de maîtrise d'échelon inférieur sous ses ordres ;

— Chef de magasins ayant des responsabilités plus étendues que celui de M2 ; traite les litiges et dicte son courrier.

Agents de maîtrise des services extérieurs (Transit).

M1.

Agent de maîtrise professionnel chargé de l'exécution des travaux de transit à l'extérieur de l'entreprise ; répartissant et coordonnant le travail de plusieurs contremaitres de transit, exécutant certaines tâches administratives, assurant la bonne exécution du plan de travail en particulier :

— 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 tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.

M2.

Agent de maîtrise responsable de la bonne marche d'un secteur ou d'un groupe d'opérations de transit tels que :

- importations ;
- exportations ;
- trafic ferroviaire ;
- ou chantiers ;

En particulier :

— Chef de magasins ayant la responsabilité de plusieurs magasins.

M3.

Agent de maîtrise chargé de diriger plusieurs secteurs, groupes ou chantiers de services extérieurs d'un important établissement de transit, ayant sous ses ordres des agents de maîtrise de catégories inférieures.

En particulier :

— Chef de magasins ayant des responsabilités plus étendues que celui de M2 ; traite les litiges et dicte son courrier.

M4.

Agent de maîtrise chargé de la gestion de l'ensemble des services extérieurs d'une maison de transit ayant moins de vingt-cinq véhicules.

M5.

Agent de maîtrise chargé de la gestion de l'ensemble des services extérieurs d'une maison de transit ayant vingt-cinq véhicules et plus.

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.

◆

ADDITIF N° 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE
POUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE
DES TRANSPORTS ROUTIERS.

Entre les organisations syndicales ci-après :

D'une part : l'U.N.I.E.M.A., la Fonction publique mauritanienne ;

D'autre part : l'U.T.M. ;

Il a été convenu ce qui suit :

Objet de la Convention.

ARTICLE PREMIER. — La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective, réglant les rapports de travail dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des Transports telle qu'elle est définie aux articles 1 et 2 de la Convention annexe signée le 14 mai 1964.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales visées 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 Nouakchott, 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, 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 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

a) Pour les travailleurs embauchés sur place : trois mois ;

b) Pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de dépaysement prévue au Code du Travail : six mois.

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

Préavis.

ART. 5. — La durée du préavis réciproque est d'un mois, sauf toute autre disposition particulière prévoyant une durée supérieure. Les dispositions de l'article 23 du livre premier du Code du travail s'appliqueront également dans le cas où la rupture du contrat d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé bénéficiaire de l'indemnité d'éloignement interviendrait moins de un mois avant la date fixée pour le départ en congé de l'intéressé.

Clause de non-concurrence.

ART. 6. — Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire en fait au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourrait être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

L'interdiction qu'elle comportera ne peut porter que sur une activité de nature à occasionner un préjudice ou une concurrence déloyale à l'ancien employeur. Elle ne peut excéder deux années et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 150 kilomètres autour du lieu d'emploi du travailleur.

ART. 7. — 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.

Délégués du personnel.

ART. 8. — Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Si, dans une entreprise, plus de dix agents de maîtrise, techniciens ou assimilés, sont répartis dans divers établissements d'un même territoire, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

En cas d'impossibilité de constituer un collège spécial et s'il n'y a pas de délégué agent de maîtrise et assimilé, tout agent de maîtrise et assimilé peut se faire assister individuellement d'un représentant de son syndicat.

Durée du travail.

ART. 9. — Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail s'appliquent aux agents de maîtrise et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise.

Étant le rôle dévolu aux agents de maîtrise et assimilés, leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres catégories de salariés et correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution ; aussi la rémunération des agents de maîtrise et assimilés comprend-elle les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions.

Au cas où ces dépassements individuels se produiraient de façon répétée et s'ils n'étaient pas compensés par l'attribution de primes spéciales ou de gratifications, ou bien si les fonctions d'un agent de maîtrise et assimilé l'appelaient couramment à des travaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte explicitement.

Indemnité de déplacement.

ART. 10. — Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 56 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien ou 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.

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

Classes de passage.

ART. 11. — 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 touristique.

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

Transport des bagages.

ART. 12. — 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'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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

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

— 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'agent de maîtrise voyageant par avion à l'occasion de son congé bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de sa famille.

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

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

Classification professionnelle.

ART. 13. — Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'annexe au présent additif.

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

Majorations diverses.

ART. 14. — Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

— Travaux exceptionnellement salissants ;

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

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

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

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

ART. 15. — Les salaires minima pour quarante heures de travail par semaine sont fixés comme suit :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M1	23.400	20.124
M2	29.952	25.759
M3	36.380	31.287
M4	40.996	35.256
M5	43.992	37.833

Dispositions transitoires.

ART. 16. — Pour tenir compte des salaires généralement pratiqués dans la plupart des branches professionnelles, les salaires réels individuels ne pourront pas être inférieurs aux taux suivants :

Catégories	1 ^{re} zone	2 ^e zone
M1	28.600	26.598
M2	36.670	34.103
M3	44.490	41.376
M4	50.115	46.607
M5	53.735	49.974

Il est expressément convenu qu'en cas de révision du S.M.I.G. ou des salaires hiérarchisés, cette révision s'opèrerait sur la base des taux fixés à l'article 15.

Les dispositions de l'article 16 étant essentiellement transitoires, elles deviendront caduques le jour où les révisions auront amené les taux de l'article 15 à un niveau au moins égal à ceux de l'article 16.

Nouakchott, le 2 décembre 1964.

Pour l'U.N.I.E.M.A.,

J. MALVAES.

Pour la Fonction publique
mauritanienne,

Elyould Sidi El MEHDI.

Pour l'U.T.M.,

Fall MALICK,
Kane ELIMANE.

Le Directeur général du Travail,
BRAHIM Soueid Ahmed.

ANNEXE

Classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés de la branche professionnelle des transports routiers.

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies ci-après :

M1.

— Rédacteur ou secrétaire de direction, collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur ou cadre supérieur, prépare et réunit tous les éléments de son travail ;

— Comptable chargé de reproduire en comptabilité des opérations commerciales, industrielles ou financières, et de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge et appelé à seconder efficacement un comptable de catégorie supérieure ;

— 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 tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire ;

— Chef d'équipe 1^{er} échelon, agent de maîtrise professionnel, exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ;

— Chef d'escale importante, employé qualifié accomplissant isolément toutes formalités nécessaires pour transporter les voyageurs et marchandises d'un point à un autre, ayant connaissance des tarifs, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupe, se tenir en contact avec la clientèle fixée et assumer le contrôle des véhicules au passage, prospecte la clientèle et gère les véhicules mis à sa disposition pour le trafic de l'escale.

M2.

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés, tels que :

— Agent très qualifié capable de coordonner le travail de plusieurs employés chargés du trafic et de l'exploitation, et d'assurer la discipline et l'efficacité de leur travail ;

— Agent chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins de stocks ou d'approvisionnement, comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, a la responsabilité de ses inventaires et de la tenue complète de la comptabilité matière de ses magasins ;

— Chef d'équipe 2^e échelon, agent de maîtrise ayant une formation d'ouvrier de 7^e catégorie (OP3), exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels comportant, entre autres, plusieurs OP3. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.

M3.

Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés, équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés. A au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres.

Sont assimilés à cet agent de maîtrise :

— Agent d'exploitation assurant le service courant du trafic suivant les directives données, fait établir les documents nécessaires et établit les documents de contrôle ; règle les petits litiges avec la clientèle et reçoit, le cas échéant, les réclamations ;

— Chef de magasin ayant des responsabilités plus étendues que l'agent prévu en M2, traite les litiges et dicte son courrier ;

— Comptable ayant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, chargé de reproduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir les états annexes du bilan, et, éventuellement de collaborer à la confection de bilan ;

— Comptable titulaire du brevet professionnel de comptabilité, collaborateur administratif, exceptionnellement qualifié, responsable du travail de plusieurs employés de la même spécialité ;

— Contremaitre, agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers professionnels ou spécialisés de professions différentes. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

M4.

Agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant :

— Chef de centre 1^{er} échelon : agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'un centre d'exploitation conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit d'un centre d'exploitation régional. N'est appelé à prendre que des initiatives limitées ;

— Chef d'atelier 1^{er} échelon : agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il a des chefs d'équipes ou des contremaitres de professions différentes sous ses ordres dont il coordonne les travaux. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

M5.

Collaborateur répondant à la définition du M4 mais ayant des responsabilités plus étendues découlant de l'importance de l'entreprise :

— Chef comptable : assure seul ou fait assurer par le personnel placé sous ses ordres la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Possède des connaissances qui lui permettent d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats, doit connaître la réglementation des changes concernant les comptes d'escale ;

— Chef de centre 2^e échelon : collaborateur chargé d'assurer le fonctionnement d'un centre d'exploitation régional selon les directives de l'employeur ou d'un cadre de l'entreprise, et ayant sous ses ordres plusieurs agents de maîtrise des échelons inférieurs ;

— Chef d'atelier 2^e échelon : agent d'encadrement répondant à la définition générale du chef d'atelier 1^{er} échelon, mais ayant des responsabilités plus étendues découlant notamment de l'importance de l'entreprise.

N. B. — Les emplois de chefs d'équipes ci-dessus définis se situent au même niveau que les emplois correspondants figurant dans la classification des agents de maîtrise, techniciens et assimilés de la Convention collective fédérale des industries de la « Mécanique générale » du 8 octobre 1957.

IV. — ANNONCES.

N° 870.

CESSION DE FONDS DE COMMERCE

Suivant acte sous signatures privées, en date à Nouakchott, du 19 octobre 1964, enregistré audit lieu, le 19 octobre de la même année, vol. 11, f° 86, n° 593/1, aux droits de 115 570, par l'inspecteur qui a signé, la COMPAGNIE INDUSTRIELLE DES PETROLES DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE (CIPAO), Société anonyme au capital de 100 000 000 de francs C.F.A., dont le siège social est à Dakar, a cédé et vendu à la Société anonyme dénommée MOBIL OIL DE L'AFRIQUE OCCIDENTALE, au capital de 772 000 000 de francs C.F.A., ayant son siège social à Dakar,

Un fonds de commerce ayant pour objet l'achat, l'importation, le transport, le stockage et la vente des huiles minérales de pétrole et de leurs dérivés, en Mauritanie et à l'étranger, ainsi que toutes opérations s'y rapportant directement ou indirectement, et comprenant l'usage de ses marques de fabrique dans l'Etat de Mauritanie, avec tous les éléments corporels et incorporels en dépendant ; ledit fonds immatriculé au Registre de Commerce de Nouakchott sous le n° 92.

Cette vente a été consentie et acceptée moyennant le prix principal de 963 074 francs C.F.A. L'entrée en jouissance a été fixée à compter rétroactivement du 30 avril 1964.

Avis est donné que les créanciers de la société venderesse devront, pour conserver leurs droits, faire opposition au paiement du prix de cette cession, conformément à la loi, dans le délai d'un mois de la deuxième insertion parue le 3 mars 1965 dans ledit journal, à peine de forclusion, à Nouakchott, dans le fonds vendu et en tant que de besoin au siège de la société cessionnaire.

La présente insertion reproduit celle parue dans le *Journal officiel de la République islamique de Mauritanie* du 3 mars 1965, renouvelant celle parue dans ledit journal le 17 février 1965.

Pour insertion :

LE C.A. MOBIL OIL A.O.

N° 871.

TRIBUNAL D'AIOUN EL ATROUSS

AVIS

Suivant déclaration aux fins d'immatriculation au registre de commerce en date du 12 février 1965, déposée au greffe du tribunal de commerce d'AIoun El Atrouss le 12 février 1965 le sieur Cheikh Ould El Jily, né en 1925 à Boutilimit, fils de Mohamed Mahmoud et Marième mint Teyib, commerçant domicilié à AIoun El Atrouss de nationalité mauritanienne a été inscrit au registre du tribunal de commerce d'AIoun El Atrouss sous le numéro 5 analytique.

Pour insertion et publication,

Le Greffier en chef :

DIOUF.

N° 872.

AVIS

MM. les Actionnaires de la Société industrielle de la grande pêche, société au capital de 8 254 000 francs C.F.A., dont le siège social est à Port-Etienne (Mauritanie), sont convoqués le 31 mars 1965 au siège social à Port-Etienne (Mauritanie), à 17 heures, en assemblée générale ordinaire afin de délibérer sur l'ordre du jour suivant :

- 1° Rapports du Conseil d'administration et du commissaire aux comptes sur les opérations des exercices 1962 et 1963 ;
- 2° Examen et approbation des comptes et exercices 1962 et 1963 et quitus aux administrateurs ;
- 3° Affectations des résultats ;
- 4° Autorisations données en vertu de l'article 40 de la loi du 24 juillet 1867.

Les propriétaires d'actions au porteur sont invités à déposer leurs titres avant le 21 mars 1965 au plus tard, soit au siège social, soit au bureau de la Société à Paris (8^e), 57, rue Pierre-Charron.

La liste des actionnaires ainsi que le texte des résolutions et des divers documents qui seront présentés à cette assemblée seront tenus à la disposition de MM. les Actionnaires au siège social à dater du 14 mars 1965.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION.

IMPRIMERIE BIÈRE

18, RUE DU PEUGUE

BORDEAUX

(FRANCE)

4605. — Numéro imprimeur : 1088
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1965.