JOURNAL OFFICIEL

DU TERRITOIRE DU TOGO

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

ABONNEMENTS

	UN AN	SIX MOIS
Togo, France et Colonies . . .	700 fr.	375 fr.
Etranger	850 fr.	450 fr.

Prix du numéro { Au comptant, à l'imprimerie : 30 fr.
Par porteur ou par la poste : 35 fr.
Togo, France et Colonies : 35 fr.
Etranger : Port en sus.

ABONNEMENTS ET ANNONCES

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

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

Les abonnements et annonces sont payables d'avance.

ANNONCES ET AVIS DIVERS

la ligne	30 f
Minimum	150 f
Chaque annonce répétée : moitié prix : minimum	150 f

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

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

ACTES DU POUVOIR LOCAL

1951

29 novembre -- No 849-51/IT. -- Arrêté rendant applicable au Togo un avenant à la convention collective et à l'accord du 9 novembre 1946	1
8 décembre -- No 880-51/IT. -- Arrêté rendant applicable au Togo l'acte dit « Convention Collective du 26 décembre 1945 »	2
Avis de l'Inspecteur du Travail	11
Recommandation de l'Inspection du Travail	11

PARTIE OFFICIELLE

ACTES DU POUVOIR LOCAL

Inspection du Travail

ARRETE No 849-51/IT. du 29 novembre 1951.

LE GOUVERNEUR DE LA FRANCE D'OUTRE-MER,
OFFICIER DE LA LÉGIION D'HONNEUR,
COMMISSAIRE DE LA RÉPUBLIQUE AU TOGO

Vu le décret du 23 mars 1921 déterminant les attributions et les pouvoirs du Commissaire de la République au Togo;

Vu le décret du 3 janvier 1946 portant réorganisation administrative du territoire du Togo et création d'assemblées représentatives;

Vu le décret du 17 août 1944 instituant un corps d'Inspecteurs du Travail aux colonies et les textes qui l'ont modifié;

Vu l'arrêté no 612/APA. du 18 août 1946 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail dans le territoire du Togo;

Vu l'arrêté 938/APA. du 12 décembre 1946 rendant applicable à tous les employeurs et employés du Territoire qu'ils peuvent concerner les actes dits :

a) — Convention collective du 9 novembre 1946 concernant les employés indigènes du commerce, des entreprises privées, de l'industrie, banques, assurances et compagnies de navigation maritime du Togo;

b) — Accord du 9 novembre 1946 portant classification, définition d'emploi fixant les salaires minima des ouvriers de l'industrie et des entreprises privées du territoire du Togo;

Vu l'arrêté 53-51/IT. du 15 janvier 1951 rendant applicable au Togo un avenant en date du 7 décembre 1950;

Vu l'avenant en date du 12 juillet 1951 modifiant la convention collective et l'accord du 9 novembre 1946;

Vu l'avis paru au J. O. du territoire du Togo du 20 juillet 1951;

Sur la proposition de l'Inspecteur du Travail au Togo;

ARRETE :

ARTICLE PREMIER. — L'arrêté no 53-51/IT du 15 janvier 1951 sus-visé est abrogé.

ART. 2. — A compter du 1^{er} juillet 1951 est applicable à tous les employeurs du territoire et à tous les employés qu'ils peuvent concerner l'avenant du 12 juillet 1951 à la convention collective et à l'accord du 9 novembre 1946 qui modifie les salaires des employés et ouvriers indigènes du commerce, des entreprises privées, de l'industrie, banques, assurances et compagnies de navigation.

ART. 3. — Le procureur de la République, l'inspecteur du travail, les commandants de cercle et les chefs de subdivision sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié, et communiqué partout où besoin sera.

Lomé, le 29 novembre 1951.

Y. Digo.

ARRETE N° 880-51/I.T. du 8 décembre 1951.

LE GOUVERNEUR DE LA FRANCE D'OUTRE-MER,
OFFICIER DE LA LÉGIION D'HONNEUR,
COMMISSAIRE DE LA RÉPUBLIQUE AU TOGO

Vu le décret du 23 mars 1921 déterminant les attributions et les pouvoirs du Commissaire de la République au Togo;

Vu le décret du 3 janvier 1946 portant réorganisation administrative du territoire du Togo et création d'assemblées représentatives;

Vu le décret du 17 août 1944 instituant un corps d'Inspecteurs du Travail aux colonies et les textes qui l'ont modifié;

Vu l'arrêté no 612/APA du 18 août 1946 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail dans le territoire du Togo;

Vu l'acte dit Convention Collective du 26 décembre 1945 fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises industrielles de l'A.O.F.;

Sur la proposition de l'Inspecteur du Travail du Togo;

ARRETE :

ARTICLE PREMIER. — A compter de la date du 1^{er} décembre 1951 est applicable à tous les employeurs du Territoire et à tous les employés européens qu'ils peuvent concerner l'acte dit « Convention Collective du 26 décembre 1945 » modifiée par avenants du 6 juin 1946 du 12 juin 1947 du 25 mai 1948

fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'Union intersyndicale d'entreprises et d'industries de l'A.O.F. établie à Dakar le 26 décembre 1945 entre l'Union intersyndicale d'entreprises et d'industries de l'A.O.F. d'une part et le syndicat européen des ouvriers et employés de l'industrie et du Bâtiment en A.O.F. d'autre part.

ART. 2. — Le Procureur de la République, l'Inspecteur du travail, les commandants de cercle et les chefs de subdivision sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Lomé, le 8 décembre 1951.
Y. DIGO.

CONVENTION

collective du 26 décembre 1945
modifiée par Avenants

du 6 juin 1946
du 12 juin 1947
du 26 mai 1948

Fixant

Les Règles générales d'emploi des Travailleurs Européens, des Entreprises adhérentes aux Syndicats affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F.

5^e Edition
1951.

Convention Collective du 26 décembre 1945

CHAPITRE PREMIER

Article Premier

Parties contractantes
Objet de la Convention

Entre :

L'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F.

d'une part,

Et

Le Syndicat Européen des Ouvriers et Employés de l'Industrie et du Bâtiment en A.O.F.

d'autre part,

Il a été arrêté et établi la présente Convention fixant les règles générales applicables à partir du 1^{er} décembre 1945, aux conditions d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux Syndicats affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F.

ARTICLE 2

Travailleur Européen

Aux termes de la présente Convention :

On entend par « Européen », toute personne d'origine européenne ou de pays assimilé et résidant normalement hors d'A.O.F. en dehors de ses périodes de service à la Colonie.

On entend par « Travailleur » tout agent, employé ou ouvrier qui loue ses services à un particulier ou à une entreprise contre une rémunération mensuelle, journalière ou horaire.

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

Pour l'application des dispositions contenues dans la présente Convention, les travailleurs des deux sexes sont répartis en diverses catégories définies dans les règlements d'application.

ARTICLE 3

Abrogation de la Convention du 2 janvier 1937

Les dispositions de la présente Convention abrogent en totalité celles de la Convention collective du 2 janvier 1937 et les dispositions ultérieures qui les ont modifiées ou complétées en ce qui concerne les travailleurs des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F.

ARTICLE 4

Application de la Convention aux contrats individuels

A compter du 1^{er} décembre 1945, les nouveaux contrats individuels à intervenir entre employeurs et travailleurs sont soumis aux dispositions de la

présente Convention. Ces dispositions étant considérées comme conditions minima d'engagement, aucune clause restrictive ne peut être valablement insérée dans les contrats individuels.

De plus la présente Convention s'applique de plein droit aux contrats individuels en cours d'exécution au 1^{er} décembre 1945, étant entendu qu'il ne doit en résulter pour le travailleur, sauf décision contraire des Pouvoirs publics, aucune réduction de la rémunération totale déjà acquise par lui à cette date sous forme de salaire de base et d'avantages, fixés par les contrats individuels fournis en nature ou évalués forfaitairement en espèces.

La durée de la présente Convention est indéterminée.

PREMIERE PARTIE

TRAVAILLEURS EUROPÉENS DES DEUX SEXES ENGAGÉS A TITRE PERMANENT

ARTICLE 5

Travailleurs visés par la première partie de la Convention

La première partie de la Convention collective concerne les travailleurs européens de sexe masculin engagés à titre permanent et les travailleurs féminins que des raisons familiales ou autres n'empêchent pas de satisfaire à toutes les obligations résultant des articles 6 à 18 inclus. Pour ces derniers qui constituent une minorité, il sera précisé par écrit au moment de l'engagement qu'il s'agit d'un contrat à titre permanent.

ARTICLE 6

Durée du contrat

La durée du contrat est indéterminée, il demeure en vigueur pendant toute la durée des services.

ARTICLE 7

Rémunération

La rémunération du travailleur majeur relevant de la première partie de la Convention due à partir du jour de son débarquement à la Colonie, est constituée par :

- a) Salaire de base;
- b) Une majoration hiérarchique;
- c) Une indemnité pour service outre-mer.

Le salaire de base est établi en fonction du minimum vital du célibataire masculin majeur européen à Dakar déterminé par la Commission mixte de la Circonscription de Dakar et dépendances.

La majoration hiérarchique minimum applicable à chaque catégorie de travailleurs est précisée dans les règlements généraux d'application de la Convention collective, prévus à l'article 33.

L'indemnité de service Outre-Mer comprend :

1^o — Une indemnité de dépaysement Outre-mer égale à la différence existant entre le salaire de base et le coût normal de la vie du célibataire masculin majeur européen au lieu d'emploi; ce coût normal de la vie sera déterminé par les Commissions mixtes locales selon une formule identique établie par une Commission fédérale présidée par l'Inspecteur général du Travail en A. O. F.;

2^o — Un pécule égal à 20 % de la somme du salaire de base et de la majoration hiérarchique; ce pécule n'est pas dû au travailleur de la première catégorie.

L'indemnité de dépaysement Outre-mer pour le travailleur féminin est fixée à 50 % de celle du travailleur masculin.

Si le coût normal de la vie tel qu'indiqué ci-dessus retenu à la signature de l'avenant du 6 juin 1946, est modifié en plus ou en moins, les majorations hiérarchiques seront augmentées ou minorées du dixième du pourcentage des modifications enregistrées.

ARTICLE 8

Commission de classification

Une commission de classification statuera sur tout différend qui lui sera présenté concernant des contestations de classification.

Elle aura à apprécier la catégorie dans laquelle est comprise la fonction accomplie par le travailleur.

Le fait d'assurer un intérim d'un emploi de catégorie supérieure ne justifie pas le classement dans cette catégorie.

Cette commission, présidée par l'Inspecteur local du Travail sera composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs qui pourront éventuellement s'adjoindre un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La décision sera prise à la majorité des voix des membres titulaires ou substitués de la Commission.

ARTICLE 9

Logement

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs des deux sexes engagés à titre permanent, à l'exception des femmes mariées non séparées de leur mari, un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

L'employeur retiendra mensuellement au travailleur les frais de logement sur les bases uniformes fixées par les commissions mixtes locales en fonction de l'importance du logement fourni.

Au cas où le travailleur dispose d'un logement personnel il devra en faire part à son employeur dès son engagement ou au début du séjour et déclarer s'il dégage ou non l'employeur de l'obligation de le loger.

Le travailleur est toutefois obligé d'accepter d'être logé lorsque le logement proposé est un logement de fonction.

ARTICLE 10

Voyages

L'employeur assure les transports du travailleur et en fixe les dates depuis la gare la plus rapprochée de son domicile jusqu'au lieu de travail à la Colonie et inversement sauf dispositions prévues à l'article 13, chapitre d ci-après. Les frais de voyage à la charge de l'employeur à l'occasion du congé sont ceux définis ci-dessus.

En aucune circonstance, même dans le cas de licenciement, le travailleur ne doit voyager dans une classe inférieure à celle fixée par son contrat.

Jusqu'à la création d'une Caisse de Compensation, les frais de voyage des familles des travailleurs (femmes et enfants à charge) depuis la Métropole (lieu de résidence) jusqu'au lieu d'emploi des travailleurs en A.O.F., et inversement, sont avancés par l'employeur, pour le compte de la future Caisse; les frais sont les mêmes que ceux qui sont prévus pour les travailleurs eux-mêmes aux alinéas 1 et 2 ci-dessous.

Les enfants qui bénéficient de cette mesure sont les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs, les pupilles légalement à la charge du travailleur, tant, qu'ils n'ont pas dépassé l'âge scolaire de 14 ans ou celui de 17 ans s'ils poursuivent leurs études ou sont placés en apprentissage ou sont, par suite d'infirmité ou de maladie chronique, dans l'impuissance de se livrer à aucun travail salarié.

Les voyages de l'épouse du travailleur ne sont avancés par l'employeur que si celle-ci ne bénéficie pas déjà de cette prestation par un contrat de travail personnel.

ARTICLE 11

Durée du service continu à la Colonie et congé

Pour tenir compte des conditions particulières du travail à la Colonie, le travailleur a droit à un congé payé par l'employeur à passer dans un ou plusieurs pays à climat tempéré, calculé en raison de quatre mois à passer hors de la Colonie pour vingt mois de présence à la Colonie au service de l'employeur.

La durée minimum de service continu à la Colonie, sauf cas de force majeure, est de vingt mois. Cependant, l'employeur peut, en accord avec le travailleur, suivant la nécessité du travail, modifier la durée du service à la Colonie sans que ce service continu puisse dépasser trente mois, sauf cas de force majeure tel que la guerre.

Dans ce cas, la durée du congé est calculée au prorata du temps passé au service de l'employeur à la Colonie sur la base indiquée ci-dessus.

Par dérogation aux deux premiers alinéas du présent article et sauf stipulation contraire de la lettre d'engagement, pour les travailleurs effectuant leur premier séjour en A.O.F. la durée du service continu à la Colonie est fixée à trente mois avec congé de quatre mois.

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

ARTICLE 12

Congé payé

Le travailleur perçoit pendant son congé, sur la base du dernier mois de présence à la Colonie :

- son salaire de base;
- sa majoration hiérarchique.

L'indemnité pour service outre-mer n'est pas due pendant le congé; par contre il sera attribué par décision de la commission mixte, une prime spéciale de congé pour tout ou partie des différentes catégories de travailleurs.

Cette rémunération de congé exprimée en monnaie ayant cours légal au lieu d'emploi sera adressée mensuellement et d'avance.

En cas de rappel anticipé de congé, le travailleur cumule avec la rémunération globale due à partir du jour de son débarquement à la Colonie la rémunération de congé correspondant à la durée normale de son congé qui lui est intégralement réglée sur les bases indiquées au chapitre précédent.

Lorsque le travailleur désirera retarder son congé pour convenances personnelles et aura obtenu l'accord de son employeur, ce congé sera réglé dans les conditions prévues au présent article, sur les bases de la rémunération globale du travailleur, en vigueur à la date à laquelle l'employeur a donné au travailleur la possibilité de prendre son congé.

ARTICLE 13

Rupture de contrat

Démission — Licenciement

a) Préavis

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

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité forfaitaire égale au salaire mensuel global correspondant à ce mois de préavis.

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

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

Si l'une des parties désire mettre fin à l'engagement à l'expiration d'un séjour, notification doit en être reçue par l'autre partie, par lettre recommandée quinze jours avant la date à laquelle le travailleur quitte la Colonie pour partir en congé. Dans le cas d'inobservation de cette clause, sauf cas de force majeure, l'indemnité de préavis prévue au chapitre 2 ci-dessus sera de trois fois le salaire mensuel global du dernier mois de présence à la Colonie.

b) Indemnité de rupture de contrat

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

— cette indemnité sera égale à quarante pour cent du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois pour chaque année passée au service de l'employeur.

En cas de démission en fin de séjour contractuel, le travailleur qui aura accompli trois séjours réguliers, ou l'équivalent en présence effective chez le même employeur aura droit quel que soit son grade ou son emploi à une indemnité de services rendus calculée comme prévu au paragraphe précédent.

c) Congé payé

Le travailleur bénéficie, dans tous les cas de rupture de contrat du règlement immédiat de la rémunération de congé par l'employeur sur les bases fixées aux articles 11 et 12 et au prorata du temps passé au service de l'employeur depuis la fin du dernier congé ou depuis le début de son service s'il s'agit d'un premier séjour colonial chez cet employeur.

d) Frais de voyage

Dans tous les cas de rupture de contrat, l'employeur se dégagera de sa caution dans les huit jours de sa résiliation soit :

- par substitution d'engagement d'un autre employeur;
- par la remise et l'utilisation du billet de passage;
- par le versement au Trésor du montant de ladite caution au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième alternative, le travailleur en remboursera immédiatement le montant à l'employeur.

1° — En cas de rupture de contrat par le travailleur avant l'expiration de la durée contractuelle de son service en cours à la Colonie ou en cas de licenciement pour faute grave, si le travailleur a été engagé hors d'A. O. F. et s'il a effectué moins de la moitié de la durée contractuelle de service telle qu'indiquée ci-dessus il rembourse aussitôt à son employeur la partie des frais de son voyage aller au prorata du temps restant à courir jusqu'à l'expiration de la moitié de cette durée contractuelle.

Si le travailleur a été engagé hors d'A. O. F. et a effectué plus de la moitié de la durée contractuelle de son service en cours à la Colonie, l'employeur tiendra à sa disposition pendant trois mois après la rupture du contrat les titres de transport couvrant son voyage de retour contre règlement de la partie de ses frais de voyage non assumée au prorata du temps restant à courir jusqu'à l'expiration de la deuxième moitié de cette durée contractuelle.

Dans le cas ci-dessus, passé le délai de trois mois, le travailleur prend tous ses droits au voyage de retour. Ce voyage étant considéré en tout état de cause comme prestation en nature, il ne pourra prétendre à défaut à aucune indemnité en espèces.

2° — En cas de rupture de contrat par l'employeur, hormis le cas de faute grave prévu ci-dessus, et en cas de rupture de contrat par suite de maladie ou d'accident survenu à l'occasion du travail empêchant le travailleur de continuer ses services à la Colonie, les frais de voyage de retour du travailleur demeurent en entier à la charge de l'employeur.

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

Pour assurer l'exécution des dispositions prévues au présent article, l'employeur ne pourra payer les sommes dues au travailleur qu'après imputation sur lesdites sommes (salaire de base excepté) du montant de celles dont le travailleur pourra être redevable par suite de l'application des dispositions précitées.

e) Licenciement pour faute grave

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

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

Une commission d'arbitrage présidée par l'inspecteur local du Travail et composée de deux représentants des travailleurs et de deux représentants des employeurs statuera éventuellement sur le fait de « faute grave » à la requête de l'une des deux parties.

ARTICLE 14

Différends

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

ARTICLE 15

Décès du travailleur

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

L'employeur assurera à la demande des héritiers le rapatriement du corps du défunt au lieu de son domicile.

ARTICLE 16

Retraite

L'employeur est tenu de verser la somme minimum prévue par la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse ou les textes en vigueur pour la constitution d'une retraite à capital aliéné suivant formule au choix du travailleur. L'employeur est dégagé de toute obligation par le versement mensuel, trimestriel ou annuel à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse.

Le travailleur est tenu au versement d'une somme équivalente dont les mensualités sont retenues par l'employeur sur ses appointements.

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

Dans le cas où l'employeur aurait constitué des avantages au moins équivalents à ceux de la Caisse Nationale des Retraites et dont désirerait bénéficier le travailleur, ou dans le cas d'un régime spécial d'assurance imposée par la loi pour certaines catégories de travailleurs inscrits maritimes notamment, les deux parties seraient dégagées des obligations indiquées à l'article 16.

ARTICLE 17

Période de stage

Pour les travailleurs n'ayant jamais travaillé auparavant en A.O.F. il peut être prévu une période dite de « stage », dont la durée ne devra pas dépasser un an. Cette période sera réduite à six mois pour les travailleurs ayant effectué au moins une année de travail en A.O.F.

Pendant les six premiers mois de la période de stage, le contrat peut être réciproquement résilié moyennant l'observation d'un préavis de quinze jours à compter de la date de la notification de la résiliation. A partir du septième mois, le préavis sera de un mois.

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

En cas de résiliation de contrat, par démission ou licenciement, le travailleur stagiaire bénéficiera du règlement immédiat de sa rémunération de congé calculée au prorata du temps écoulé depuis la date de son engagement sur la base de quatre mois de congé pour trente mois de séjour et suivant les modalités fixées à l'article 12. De plus, le travailleur stagiaire engagé hors d'A.O.F., bénéficiera de l'application des articles 10 et 13 ci dessus pour ce qui concerne ses frais de voyage. En revanche, le travailleur stagiaire engagé sur place ne pourra pas prétendre au bénéfice de ces dispositions.

ARTICLE 18

Réemploi

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

La sanction de l'inobservation de cette clause est laissée à l'appréciation du tribunal.

DEUXIEME PARTIE

TRAVAILLEURS EUROPEENS ENGAGÉS A TITRE PRÉCAIRE
ET TRAVAILLEURS FÉMININS ENGAGÉS SUR PLACE

ARTICLE 19

*Travailleurs visés**Par la deuxième partie de la convention**Durée du contrat*

La présente convention concerne :

1° Les travailleurs européens engagés à titre précaire.

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

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

La durée approximative du travail ou de l'entreprise devra être estimée par l'employeur et portée par écrit à la connaissance du travailleur au moment de l'engagement.

Dans le cas où la durée du travail ou de l'entreprise n'est pas précisée par écrit au moment de l'engagement à titre précaire, celui-ci ne pourra excéder six mois.

2° Les travailleurs féminins.

Pour les travailleurs féminins qui pour des raisons familiales ou autres ne sont pas en mesure de satisfaire à toutes les obligations résultant du contrat à titre permanent (art. 6 à 18 ci-dessus) la durée du contrat reste indéterminée, sauf convention spéciale.

ARTICLE 20

Rémunération

Pour les travailleurs du sexe masculin engagés à titre précaire, la rémunération est au minimum égale à la rémunération mensuelle globale minimum du travailleur majeur de la même catégorie engagé à titre permanent majorée, pour tenir compte de la différence des avantages accordés, d'une somme fixée par zone par les commissions mixtes locales.

Cette prime de précarité a été fixée à 3.000 francs par mois.

La rémunération globale des travailleurs de sexe féminin relevant de la deuxième partie de la Convention collective est constituée de la même façon que celle du travailleur féminin relevant de la première partie de la Convention collective telle que déterminée à l'article 7.

ARTICLE 21

Congé payé

Un congé payé sur la base de la rémunération mensuelle globale du dernier mois de travail est accordé au travailleur relevant de la seconde partie de la Convention sans frais de voyage à la charge de l'employeur.

Le congé est dû en fin de service ou après un an de service.

La durée du congé est calculée au prorata du temps de fonction continue, sur la base de quinze jours par année de fonction. Ce droit au congé peut être, d'accord parties, reportée à la fin d'une période plus longue.

ARTICLE 22

Rupture du contrat

Démission — Licenciement

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

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

La résiliation n'entraîne aucune indemnité de licenciement ni autre obligation que le règlement du congé payé par l'employeur au prorata du temps d'activité du travailleur sur les bases prévues à l'article 21 ci-dessus.

ARTICLE 23

Différends

Toute contestation née de l'exécution ou de l'interprétation de tout contrat de louage de service régi par la présente convention sera soumise au tribunal du lieu d'exécution du contrat sauf dérogation con-

ventionnelle et attribution de compétence d'accord parties à un tribunal quelconque d'A. O. F. ou hors d'A. O. F. mais pour un différend déterminé et par une convention spéciale à chaque différend.

ARTICLE 24

Décès du travailleur

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

ARTICLE 25

Réemploi

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

TROISIEME PARTIE

DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS
ENGAGÉS A TITRE PERMANENT ET AUX TRAVAILLEURS
ENGAGÉS A TITRE PRÉCAIRE

ARTICLE 26

Heures de travail

Les parties se conformeront aux prescriptions édictées par les autorités administratives qualifiées.

ARTICLE 27

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer à une association ou à un syndicat professionnel constitués conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une association ou à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions.

ARTICLE 28

Délégués

Dans chaque service, groupe de services, atelier ou chantier indépendants, comportant plus de dix travailleurs européens, il est institué des délégués sur les bases suivantes :

- de 11 à 50 travailleurs européens : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant;
- de 51 à 100 travailleurs européens : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants;
- plus de 100 travailleurs européens : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants.

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

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

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

Chaque délégué ne devra consacrer à l'exercice de son mandat, pendant les heures de travail, plus de 10 heures par mois.

Pour toute absence motivée par ce mandat, les délégués prendront l'accord préalable de leur chef de service. Ces heures d'absence seront payées.

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

ARTICLE 29

Procédure des élections

Les élections ont lieu une fois par an.

Les délégués sont élus par leurs camarades âgés de plus de dix-huit ans et ayant plus de trois mois de présence dans l'entreprise.

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

Pour être valables, les élections devront se faire sous le contrôle de l'employeur.

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

Il y a lieu de pourvoir tout poste de délégué suppléant disponible par élection, dans un délai de quinze jours suivant la vacance.

Cette élection n'est que complémentaire.

ARTICLE 30

Obligation du contrat

Le travailleur ne devra pas, sans autorisation écrite de son employeur, effectuer pour autrui des travaux de sa profession ni utiliser à son profit ou divulguer des renseignements acquis au service de l'employeur.

ARTICLE 31

Accidents du travail

Les accidents du travail sont soumis à la législation en vigueur.

ARTICLE 32

Maladie

La maladie du travailleur relève des règles de la législation en vigueur. Un certificat de trois mois de date peut être exigé par l'employeur qui se réserve le droit de demander une contre-visite lors de l'engagement du travailleur.

En cas de maladie contractée en dehors du travail, l'employeur a le droit de suspendre l'application du contrat lorsque l'incapacité en résultant, dépasse quatre-vingt-dix jours. Pendant la période de maladie, le travailleur percevra les allocations suivantes :

— Pendant les trente premiers jours son salaire global tel qu'il est défini à l'article 7 de la Convention collective et au chapitre IV des règlements généraux d'application;

— Pendant les soixante autres jours 50 % de son salaire global, tel qu'il est défini à l'article 7 de la Convention collective et au chapitre VII des règlements généraux d'application.

Si au cours d'une année, le travailleur a cessé plusieurs fois son service pour une cause de maladie, les allocations auxquelles il peut prétendre, n'excéderont pas le total ci-dessus indiqué.

Lorsque l'incapacité est médicalement confirmée, la suspension est transformée en démission du fait du travailleur. Dans ce cas, le travailleur sera réglé conformément aux §§ b), c) et d) de l'article 13.

ARTICLE 33

Règlements d'application

Des règlements d'application fixeront le détail des conditions particulières de la présente Convention.

ARTICLE 34

Modification et dénonciation de la présente Convention

La présente Convention peut être révisée, modifiée ou dénoncée conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

CHAPITRE II

RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX D'APPLICATION

Annexes à la Convention fixant les règles générales d'Emploi des Travailleurs Européens des Entreprises adhérentes aux Syndicats affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F.

Ces règlements ont pour objet de préciser les conditions d'application de la Convention collective fixant les règles générales d'emploi des travailleurs européens des entreprises adhérentes aux syndicats affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'A.O.F. en date du 26 décembre 1945, modifiée par avenants du 6 juin 1946, du 10 octobre 1946 et du 12 juin 1947 et par les décisions de commission mixte locale du 24 décembre 1947, du 25 mai 1948 et du 14 février 1951.

Ils annulent les règlements généraux d'application signés en date du 26 décembre 1945.

Ils sont modifiables d'accord parties, lorsque celles-ci le jugeront nécessaire, dans les conditions fixées à l'article 34 de la Convention précitée.

Ces règlements précisent :

Chapitre I. — La définition des catégories et le classement des travailleurs de sexe masculin et de sexe féminin.

Chapitre II. — La majoration hiérarchique servant à déterminer le salaire de base minimum de chaque catégorie.

Chapitre III. — La rémunération du travail en dehors des heures normales.

Chapitre IV. — Les primes d'ancienneté.

Chapitre V. — La rémunération des travailleurs mineurs.

Chapitre VI. — La rémunération des scaphandriers.

DÉFINITIONS DES CATÉGORIES ET CLASSEMENT
DES TRAVAILLEURS

A. — Personnel masculin

Première catégorie. — Agent n'ayant pas la pratique de la profession.

Deuxième catégorie. — Agent ayant une certaine pratique et des connaissances de la profession mais non parfaitement qualifié.

Troisième catégorie. — Agent qualifié pouvant avoir du personnel sous ses ordres et des responsabilités limitées.

Quatrième catégorie. — Agent qualifié ayant du personnel sous ses ordres et des responsabilités et placé sous les ordres directs d'un chef d'entreprise de grosse entreprise ou d'un directeur de petite ou moyenne entreprise.

Cinquième catégorie. — Agent supérieur dirigeant du personnel et ayant des responsabilités étendues sous les ordres d'un directeur.

Sixième catégorie. — Personnel de commandement nommé désigné par l'employeur.

B. — Personnel féminin

Première catégorie. — Employée débutante sans spécialité.

Deuxième catégorie. — Dactylographe capable de dactylographier 40 mots à la minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant parfaitement son travail.

Sténo-dactylographe débutante, n'atteignant pas la moyenne prévue à la catégorie supérieure, capable de travaux simples de sténographie et de dactylographie;

Employée aux écritures, ayant des notions de travail du bureau, sans connaissances spéciales de comptabilité;

Caissière responsable d'une caisse dont elle enregistre les mouvements d'une façon sommaire;

Téléphoniste, standardiste, archiviste, classière.

Troisième catégorie. — Sténo-dactylographe capable de prendre 100 mots à la minute en sténographie et de dactylographier 40 mots à la minute avec orthographe et présentation parfaite;

Sténotypiste capable de prendre 100 mots à la minute et de traduire correctement ses notes;

Caissière comptable responsable d'une caisse, chargée de recevoir les espèces, d'enregistrer tous les mouvements de sa caisse dans un livre de recettes et de dépenses sous les intitulés comptables, ajustant sa caisse chaque soir et établissant un bordereau par catégorie de numéraire;

Employée de comptabilité ayant connaissances comptables.

Quatrième catégorie. — Sténo-dactylo-secrétaire qualifiée ayant en dehors des connaissances de son métier des connaissances linguistiques ou juridiques;

Employée comptable dont les connaissances sont égales à celles demandées pour l'obtention d'un diplôme officiel métropolitain de teneur de livres.

II. — Majoration Hiérarchique

A. — Personnel masculin : Majoration hiérarchique mensuelle

Première catégorie . . .
Deuxième catégorie . . .
Troisième catégorie . . . (Voir décisions de la Commission mixte locale)
Quatrième catégorie . . .
Cinquième catégorie . . .
Sixième catégorie . . .

B. — Personnel féminin : Majoration hiérarchique mensuelle

Première catégorie . . .
Deuxième catégorie . . . (Voir décisions de la Commission mixte locale)
Troisième catégorie . . .
Quatrième catégorie . . .

III. — Rémunération du travail en dehors des heures normales

a) Heures de travail supplémentaires de jour

Chaque heure de travail supplémentaire effectuée les jours ordinaires pendant les heures normales de jours (entre 6 heures et 22 heures) donne droit aux rémunérations particulières suivantes :

- la neuvième heure : pas de supplément;
- de la 10^e à la 12^e heure incluse; supplément égal à 10 % du salaire horaire normal;
- à partir de la 13^e heure : supplément égal à 25 % du salaire horaire normal.

b) Heures de travail supplémentaires de nuit :

Chaque heure de travail supplémentaire de nuit (entre 22 heures et 6 heures) donne droit à une rémunération particulière fixée comme suit :

- supplément égal à 50 % du salaire horaire normal.

c) Heures supplémentaires de travail des dimanches et jours fériés.

Chaque heure de travail supplémentaire effectuée les dimanches et jours fériés pendant les heures normales de jour (de 6 heures à 22 heures) donne droit à une rémunération particulière égale à :

- pour les premières heures : supplément égal à 25 % du salaire horaire normal;

— à partir de la 10^e heure : supplément égal à 50 % du salaire horaire normal.

d) Les entreprises pourront accorder dans le mois un repos compensateur correspondant aux heures supplémentaires. Toutefois, la majoration résultant des heures supplémentaires effectuées sera toujours due.

e) Les règlements particuliers d'application pourront fixer des dérogations à la formule précitée de rémunération du travail en dehors des heures normales pour certaines professions.

f) Les travaux effectués en dehors des heures normales par les agents de cinquième et de sixième catégorie peuvent être d'accord parties rémunérées par des primes ou gratifications.

IV. — Primes d'ancienneté

Des primes dites d'ancienneté seront accordées aux travailleurs ayant un certain temps de présence dans la même entreprise. Ces primes seront payées mensuellement aux travailleurs et seront dues pendant les périodes de présence et de congé selon les modalités suivantes :

Après cinq ans de service dans la même entreprise	prime d'ancienneté égale à 5 % du salaire global perçu par le travailleur.
Après dix ans de service dans la même entreprise	prime d'ancienneté égale à 10 % du salaire global perçu par le travailleur.
Après quinze ans de service dans la même entreprise	prime d'ancienneté égale à 15 % du salaire global perçu par le travailleur.

V. — Rémunération des travailleurs mineurs

Le taux minimum de rémunération des jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe est fixé comme suit :

- de dix-sept à dix-neuf ans : 70 % de la rémunération du travailleur majeur.
- de dix-neuf à vingt et un ans : 80 % de la rémunération du travailleur majeur.

VI. — Rémunération des scaphandriers

(Décisions des Commissions mixtes des 5 novembre 1947 et 14 février 1951)

En sus de leur salaire mensuel il est accordé aux scaphandriers une prime forfaitaire de plonge égale à 220 francs par heure de plonge, toute heure commencée étant due.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES HORS CONVENTION COLLECTIVE

I. Allocations familiales

En vertu d'un accord passé le 31 mai 1946, les employeurs adhérents à l'Unisyndi se sont engagés envers le Syndicat Européen des Ouvriers et Emplo-

yés de l'Industrie et du Bâtiment en A. O. F. à verser jusqu'à la création d'une caisse de compensation, des allocations aux travailleurs européens chargés de famille, engagés dans les entreprises ressortissantes de l'Union. Les allocations ne sont versées que lorsque la mère de famille au foyer n'est pas elle-même rémunérée à quelque titre que ce soit.

Les enfants qui donnent droit à ces allocations sont les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs ainsi que tout pupille légalement à la charge du travailleur tant que ceux-ci n'ont pas dépassé l'âge scolaire de 14 ans. Les allocations sont dues jusqu'à l'âge de 17 ans si l'enfant poursuit ses études ou est placé en apprentissage, ou est par la suite d'infirmité ou de maladie chronique dans l'impossibilité de se livrer à aucun travail salarié.

II. — Frais de bagages

Les dispositions suivantes résultent d'accords passés entre l'Unisyndi et le Syndicat Européen des Ouvriers et Employés de l'Industrie et du bâtiment en A. O. F., les 12 et 25 juin 1947.

Le travailleur a droit au transport de son domicile métropolitain au lieu d'emploi ou inversement, d'une quantité de bagages dont le poids est égal à celui de franchise accordée par les Compagnies de navigation maritime pour la classe prévue au contrat d'engagement. Outre le transport par mer, les tarifs qui sont pris pour la base du remboursement sont ceux du chemin de fer en petite vitesse et le tarif officiel de camionnage urbain du port d'embarquement ou de débarquement.

Les droits de douane éventuels sont à la charge du travailleur sauf ceux exigibles pour les outils, matériels et documentation, nécessaire à l'exercice de sa profession à la condition expresse que l'employeur ait lui-même donnée son accord préalablement à l'importation de ces objets.

L'assurance des bagages n'est pas à la charge de l'employeur.

Les frais de bagages des membres de la famille du travailleur pour lesquels les frais de voyage sont dus en application du Chapitre II, ci-dessus seront remboursés dans les mêmes conditions que pour le travailleur lui-même.

II. — Frais de séjour dans les ports

Les dispositions suivantes résultent d'accords passés entre l'Unisyndi et le Syndicat Européen des Ouvriers et Employés de l'Industrie et du Bâtiment en A. O. F., le 12 juin 1947 et le 17 décembre 1948.

a) Frais de séjour dans les ports

Les frais de séjour dans les ports métropolitains d'embarquement sont remboursés au travailleur sur les bases forfaitaires ci-après :

- 1.000 francs métros par jour pour le travailleur ;
- 500 francs métros par jour pour son épouse l'accompagnant ;
- 300 francs métros par jour pour un enfant à charge légale ;

— 500 francs métrés par jour pour deux enfants ou plus à charge légale.

Lorsque l'épouse du travailleur voyage seule, l'indemnité allouée est égale à celle du chef de famille. Ces deux indemnités courent du jour fixé par la convocation de l'employeur jusqu'au jour de l'embarquement.

Lors du retour à la Métropole, le remboursement des frais de séjour au port d'embarquement sera calculé sur les mêmes bases que ci-dessus pour deux journées y compris le jour d'arrivée du navire.

b) *Indemnité d'attente*

Dans le cas où un travailleur engagé hors d'A. O. F. s'est libéré d'obligations antérieures et reste à la disposition de l'employeur dans l'attente d'un moyen de transport, il lui sera alloué pendant ce temps et si le retard n'est pas du fait du travailleur, une indemnité égale au salaire de congé.

IV. — *Soins médicaux et pharmaceutiques*

En vertu d'un accord passé le 31 mai 1946, les employeurs adhérents à l'Unisyndi se sont engagés envers le Syndicat Européen des Ouvriers et Employés de l'Industrie et du Bâtiment en A. O. F. à avancer, pour le compte de la future Caisse de Compensation, les frais médicaux, chirurgicaux, les frais d'hospitalisation des travailleurs en service en A. O. F.

V. — *Classement en deuxième catégorie*

En vertu d'accord passé le 24 décembre 1947 avec le Syndicat Européen des Ouvriers et Employés de l'Industrie et du Bâtiment en A. O. F., l'Unisyndi recommande à ses ressortissants de limiter, dans la mesure du possible, à un seul séjour, la durée pendant laquelle un travailleur restera classé en deuxième catégorie.

VI. — *Salaires des caissières*

En vertu d'un accord passé le 31 mai 1946 avec le Syndicat Européen des Ouvriers et Employés de l'Industrie et du Bâtiment en A. O. F., l'Unisyndi recommande à ses ressortissants de fixer le salaire global mensuel de la caissière comptable de troisième catégorie, ainsi que celui de la caissière responsable de deuxième catégorie au-dessus des salaires globaux minima prévus par les décisions de Commission mixte par l'octroi d'une indemnité de responsabilité de caisse ou tout autre moyen.

CHAPITRE IV

Décisions de la Commission mixte locale

La Commission mixte locale prévue à l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouverneur du Sénégal et réunie à Dakar le 14 février 1951 a fixé :

I) — Les frais de logement.

II) — Les salaires.

A) — Salaires des travailleurs relevant de la première partie de la Convention collective :

a) — Personnel masculin.

b) — Personnel engagé à titre permanent.

B) — Salaires des travailleurs féminins relevant de la deuxième partie de la Convention collective :

III) — Les avantages en nature.

IV) — Les salaires de congé du personnel engagé à titre permanent.

V) — La rémunération des scaphandriers.

VI) — Les dispositions précédentes ont pris effet à compter du 1^{er} février 1951.

AVIS de l'Inspecteur du Travail

L'Inspecteur du Travail informe le public qu'il tient des cartes d'apprentis à la disposition des intéressés le matin de 8 h. à 10 h.

Ces cartes sont délivrées gratuitement sur présentation des pièces d'identité et du contrat d'apprentissage.

Elles permettent à leur détenteur d'être exonéré de l'impôt personnel en application du paragraphe 7 de l'article 3 de l'arrêté n° 526/CD. du 17 octobre 1944.

Recommandation de l'Inspection du Travail.

L'Inspecteur du Travail recommande à Messieurs les Employeurs d'établir leurs contrats d'apprentissage sur le modèle suivant :

Contrat d'Apprentissage.

Entre les soussignés :

M. âgé de ans,
exerçant la profession de
demeurant à

d'une part

et M.
exerçant la profession de
demeurant à
agissant en qualité de (père, mère, tuteur, répondant)
du jeune

d'autre part

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Engagements de l'Employeur.

ARTICLE PREMIER. — L'employeur s'engage à prendre comme apprenti le jeune afin de lui enseigner la profession de et à ne l'employer habituellement qu'aux travaux et services qui se rattachent à la profession adoptée, conformément aux usages pratiqués, à l'exclusion des courses trop répétées dont la durée moyenne journalière ne devra pas dépasser une heure. Il se conduira envers l'apprenti en bon père de famille, ne lui demandera pas de travaux au-dessus de ses forces et ne lui infligera aucune punition corporelle.

ART. 2. — Il s'engage en outre à surveiller la conduite et les mœurs de l'apprenti, tant à la maison que dehors et à prévenir M. des fautes graves qu'il pourrait commettre et des mauvais penchants qu'il pourrait manifester.

ART. 3. — L'employeur s'engage en cas de maladie de l'apprenti ou de blessures, à lui donner tous les soins nécessaires jusqu'au moment où il pourra rentrer chez lui ou sera transporté dans un hôpital et dans ce cas il devra en prévenir sans délai M.

ART. 4. — L'employeur s'engage enfin à délivrer à l'apprenti à la fin de son apprentissage un certificat constatant l'exécution du présent contrat.

Engagements du répondant de l'apprenti

ART. 5. — De son côté, M. obligera l'apprenti à se conformer avec obéissance, déférence et zèle à tous les ordres et indications qui lui seront donnés tant par l'employeur lui-même que par le personnel susceptible de le conseiller dans son travail. Il s'engage à le faire se conformer au règlement de l'atelier et à l'obliger à aider ses maîtres dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

ART. 6. — M. s'engage à entretenir l'apprenti de linge, chaussures et vêtements convenables.

ART. 7. — Il déclare en outre que l'apprenti n'est lié par aucun contrat d'apprentissage.

ART. 8. — Le présent contrat d'apprentissage commencera le pour prendre fin le

En cas d'absence légitime et justifiée ayant duré plus de quinze jours, soit par suite de maladie, soit pour quelque cause que ce puisse être, la durée de l'apprentissage sera augmentée d'un temps au moins égal au temps perdu si l'une ou l'autre des parties le désire.

Le contrat de l'apprentissage pourra être prorogé d'un commun accord indépendamment du cas prévu ci-dessus, dans le cas où à son expiration, il apparaîtrait que l'apprenti a encore besoin de parfaire son apprentissage.

ART. 9. — La rupture du présent contrat de la part de l'une ou l'autre des parties donnera lieu à une indemnité forfaitaire de frs.

Toutefois, la résiliation pourra être obtenue par chacun des soussignés pendant les premiers mois qui seront considérés comme temps d'essai, sans indemnité de part ni d'autre.

Egalement, elle aura eu lieu sans indemnité dans le cas de décès du maître ou de l'apprenti ou de condamnation de l'un ou de l'autre à une peine privative de liberté.

ART. 10. — En cas d'inconduite ou d'absence répétées non justifiées de l'apprenti, l'employeur avertira son représentant légal par lettre recommandée. En cas de récidive, il donnera dans la même forme un deuxième avertissement qui pourrait être accompagné d'une mise à pied de l'apprenti, d'une durée au plus de huit jours. Si l'apprenti ne s'amende pas, il renverra ce dernier sans autre préavis et sans aucune indemnité. En cas de fautes graves de l'apprenti, le renvoi sera effectué sans avertissement préalable. En cas d'inaptitude manifeste au travail le patron agira de la même manière que précédemment auprès du représentant légal de l'apprenti.

Rémunération

ART. 11. — Rémunération (à déterminer par les parties).

Compétence judiciaire

ART. 12. — Toute contestation qui pourrait s'élever et à l'occasion du présent contrat sera soumise à l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail et à la Justice de Paix en cas de non acceptation par l'une des parties de la décision de l'Inspecteur.

ART. 13. — Les frais du présent contrat sont à la charge de M. qui s'y oblige.

Fait à en quadruple exemplaire le

L'Employeur :

« Lu et approuvé »

de la main de l'employeur et du représentant

Le représentant de l'apprenti :