

**CONVENTION COLLECTIVE DES
BANQUES ET ETABLISSEMENTS
FINANCIERS DU
SENEGAL**

DATE : 1^{er} janvier 1958

REFERENCE :

DEPOT :

CHAMP D'APPLICATION :

ARRETE D'EXTENSION :

ARTICLE ADOPTES

Entre, d'une part, les Banques et les Etablissements Financiers de la République du Sénégal représentés par l'Association Professionnelle des Banques (A.P.B.)

et, d'autre part, l'ensemble des travailleurs des Banques et Etablissements Financiers représentés par la Fédération Nationale des Employés et Cadres des Banques et les Etablissements Financiers du Sénégal (FENECBEF – C.N.T.S.).

Il a été convenu que :

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ARTICLE PREMIER

La présente convention collective règle les rapports entre les Entreprises membres et adhérentes de l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers du Sénégal et les travailleurs de ces Entreprises tel que défini par le Code du Travail.

ARTICLE 2

La présente convention collective annule et remplace toutes les autres conventions existantes et leurs avenants régissant antérieurement les rapports entre travailleurs et employeurs désignés à l'article premier.

ARTICLE 3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée, en tout ou partie, à toute époque par l'une des parties contractantes, avec préavis de trois mois.

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

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

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au look-out pendant le préavis de dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

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

AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 4

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature.

En tout état de cause, le personnel d'un établissement bancaire ou financier d'un autre Etat détaché temporairement au Sénégal conserve, durant toute la durée de ce détachement, le bénéfice des clauses plus favorables de sa convention d'origine.

TITRE II

DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

ARTICLE 5

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat professionnel constitué en vertu du titre II du Code du travail.

En aucun cas, les décisions prises, notamment celles concernant l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et les licenciements ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

La direction d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

L'exercice de la liberté syndicale doit respecter les lois en vigueur, ainsi que les usages de pression ; le secret des affaires doit être respecté par tous les membres du personnel.

En dehors de l'entreprise et des heures de travail, la liberté d'opinion et d'action des membres du personnel n'est pas limitée par la présente Convention.

PANNEAUX D’AFFICHAGE

ART IC LE 6

Des panneaux d’affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales strictement professionnelles et ne revêtant aucun caractère de polémique. Elles devront être communiquées à la Direction avant d’être affichées. A un document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d’affichage.

ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

ART IC LE 7

1. Pour faciliter la présence des agents aux congés statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d’absence seront accordées sur présentation d’une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Les parties contractantes s’engagent à ce que les autorisations d’absence n’apportent pas de gêne au fonctionnement normal de l’Entreprise.

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

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

Les agents sont tenus d’informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s’efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera au fonctionnement normal de l’Entreprise.

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

3. Les agents appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commissions Consultatives : nationale et régionale du travail, Comités techniques consultatifs d’hygiène et de sécurité nationale et régionale) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront communiquer à l’employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.
4. Les agents titulaires d’un mandat donné par une organisation syndicale, et comportant pour eux l’obligation d’assurer une permanence, sont placés en

position de congé sans solde et sont réintégrés dans leur emploi lorsque prend fin la tenue de la permanence.

5. Les agents dûment désignés à participer aux Stages ou Séminaires de Formation Ouvrière organisés par la Fédération Syndicale ou la Centrale Nationale, y seront autorisés.

DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 8

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, et occupant plus de 10 salariés, sont élus des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise de banque, situés dans une même localité, ne comporteront pas chacun le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé aux élections de délégué du personnel, les effectifs de ces établissements, dès lors que ces derniers ne sont pas distants les uns des autres de plus de 15 km au maximum, seront, en vue des élections, réunis pour former un seul groupe d'électeurs.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 188 du Code du Travail sont étendues aux candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Ces mesures de protection sont, en outre, maintenues en faveur des délégués élus dont il n'a pas été possible de renouveler le mandat avant l'expiration de leurs fonctions jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections et 6 mois après celles-ci.

Aucune mutation à un échelon d'emploi inférieur ne peut affecter les délégués durant leur mandat sans leur consentement. Cette mesure de protection est étendue aux candidats dès le dépôt des candidatures ainsi qu'aux délégués sortants, jusqu'à la date de nouvelles élections.

Ne peuvent être déplacés de leur établissement sans leur consentement :

- les délégués pendant la durée de leur mandat ;
- les candidats, dès le dépôt des candidatures et jusqu'à la date des élections.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut constituer une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel ont droit à 15 heures d'absence par mois et à 20 heures lorsque ces délégués sont également membres du bureau du syndicat.

Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leur chef direct.

TITRE III

CONDITIONS D'EMPLOI

CHAPITRE PREMIER CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT

ARTICLE 9

EMBAUCHE

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectifs, conserve pendant 3 ans la priorité d'embauche.

Son réembauchage à partir de la 2^e année peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée est celle prévue par la convention collective pour la période d'essai.

ARTICLE 10

PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est d'un mois de service effectif pour les employés ayant déjà travaillé dans une banque ou un établissement financier, de deux mois pour les employés ayant travaillé ailleurs que dans une banque ou un établissement financier et de trois mois pour les employés n'ayant jamais travaillé.

ARTICLE 10 BIS

STAGE

Les employés débutant dans l'établissement et âgés d'au moins 18 ans sont confirmés dans leur emploi après une période de stage d'un an au plus de services effectifs qui inclut la période d'essai.

Les employés confirmés dans leur emploi par un établissement qu'ils ont quitté et entrant dans un autre établissement y sont confirmés dans l'emploi à la fin de la période d'essai.

Les employeurs ne sont pas tenus de confirmer dans leur emploi les employés entrant dans la profession à plus de 50 ans d'âge.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'au personnel engagé pour une durée indéterminée.

ARTICLE 11

FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans chaque territoire sont organisés des cours de formation professionnelle.

Si le nombre des employés désireux de suivre ces cours et la valeur professionnelle de ces employés le justifie, des cours oraux seront organisés sur les places intéressées par les soins du Centre d'Enseignement techniques de banque de Paris.

Sur les autres places, les élèves suivront ces cours par correspondance.

Au cas où tous les cours ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail seraient payés aux intéressés au tarif des heures normales.

Par ailleurs, en vue de faciliter le développement de la formation professionnelle et la promotion de leur personnel, les employeurs établiront, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service et après consultation des délégués du personnel, un roulement pour les agents âgés de moins de quarante ans ou ne comptant pas plus de dix années de services, leur permettant, sur leur demande, de passer par les différents services du siège intéressé.

Les employés désireux de changer de service pour parfaire leur formation devront avoir une bonne connaissance du service qu'ils demandent à quitter. Ils pourront être soumis à un examen professionnel dont les résultats leur seront communiqués sur leur demande.

D'autre part, les employeurs accordent la possibilité aux employés méritants, susceptibles de remplir des fonctions de cadres, de parfaire leur formation en effectuant des stages appropriés.

ARTICLE 12

MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un agent doit être constaté par écrit.

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

Suivant le résultat de cet examen, l'employé peut être appelé provisoirement à un emploi moins pénible ou moins difficile, ou mis en congé pour raison de santé. L'affectation provisoire à un emploi peut pénible ne comporte pas de réduction de salaire.

En cas de mise en congé pour raison de santé, la situation de l'intéressé est celle qui résulte des dispositions de la présente convention relatives aux congés de maladie.

Si l'insuffisance du travail résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la Direction recherche les moyens de lui confier un travail qui répondra mieux à ses capacités.

ART IC LE 1 3

REMPACEMENT

Tout agent, à quelque échelon qu'il appartienne, assurant sur décision de la Direction, l'intérim d'un gradé d'un échelon supérieur pendant une période excédant deux mois, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, recevra une indemnité mensuelle. Cette indemnité, calculée prorata-temporisa, sera égale, pour la période au-delà des deux mois et jusqu'à dix mois, au $\frac{3}{4}$ de la différence entre le salaire de base de la classe de l'agent qu'il remplace, et, pour la période excédant 10 mois à la totalité de la différence, sous la réserve qu'elle n'excède pas les trois quarts ou la totalité de la différence entre les traitements effectifs

En cas de mise en congé pour raison de santé, la situation de l'intéressé est celle qui résulte des dispositions de la présente convention relatives aux congés de maladie. Si l'insuffisance du travail résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la Direction recherchera les moyens de lui confier un travail qui répondra mieux à ses capacités.

ART IC LE 1 4

AVANC E ME NT

L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie a lieu au choix ou sur examen professionnel. Il est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

Les agents désireux d'accéder à la catégorie supérieure pourront être soumis, une fois par an, à un examen professionnel pour justifier de leurs connaissances, le

succès à cet examen n'entraîne pas automatiquement la promotion de l'intéressé à la catégorie supérieure, qui demeure subordonnée aux besoins du service.

Les intéressés pourront, sur leur demande, recevoir communication de leurs copies corrigées.

ARTICLE 15

Appréciation sur la manière de servir

Tout gradé ou employé pourra, indépendamment de l'éventualité d'une mesure disciplinaire, être informé, sur sa demande, de l'appréciation faite de ses services telle qu'elle est retenue par son employeur.

ARTICLE 16

REQUÊTES ET RECLAMATIONS

Les jours, heures et conditions dans lesquelles la Direction ou le Chef de service désigné à cet effet reçoit individuellement tout agent qui en fait la demande devront être portés à la connaissance du personnel.

Conformément aux usages de la profession, les représentants qualifiés des syndicats intéressés peuvent présenter à la Direction des demandes, observations ou revendications collectives dans les établissements où il n'existe pas de délégués du personnel, ou en cas de carence de ces derniers.

ARTICLE 17

Travail en sous-sol

Sont exemptés du travail en sous-sol, les employés qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve de justifications médicales.

Tout le personnel travaillant en sous-sol de manière permanente est autorisé à quitter son travail un quart d'heure au moins avant l'horaire normal en vigueur. Il a droit d'autre part à un mois de congé payé ainsi qu'à une indemnité qui sera fixée dans chaque localité par les représentants des organisations signataires de la présente convention.

Il sera établi, pour le personnel féminin de cette catégorie, un roulement de manière à ce qu'une employée ne travaille pas dans le sous-sol plus de dix années, par période n'excédant pas deux années consécutives.

ARTICLE 18

TRAVAUX DE MECANOGRAPHIE

Sont exempté du travail des machines mécanographiques, sur présentation d'un certificat médical d'un médecin agréé :

- a) les femmes enceintes ou reconnues inaptés ;
- b) les agents malades.

En outre, tout travailleur qui utilise une machine mécanographique, a droit à une prime mensuelle de 5.000 francs de prime de fatigue et de rendement

Des dispositions plus larges peuvent être envisagées par chaque direction d'établissement régi par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 19

CHANGEMENT D'ETABLISSEMENT

Le fait pour un agent d'avoir démissionné d'un établissement ne peut pas faire obstacle à un engagement dans un autre établissement relevant de la même profession, sous réserve qu'un tel engagement ne constitue pas notoirement, sur une place déterminée, un acte de concurrence abusive.

ARTICLE 20

NON CONCURRENCE – SECRET PROFESSIONNEL

L'agent ne pourra exercer, même en dehors de son temps de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise à laquelle il est attaché ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

CHA PITR E 2

SU SPE NSION DE CONTRAT

ART IC LE 2 1

OBLIG A TIO NS MILI TAI R E S

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

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

L'agent appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve son droit au congé annuel.

Une indemnité mensuelle égale, pour les employés ayant un ou plusieurs enfants ou pour les soutiens de famille, à la moitié de leur traitement, sera versée à ces agents pendant la durée de leur absence, à condition qu'ils comptent au moins deux années de présence à l'expiration de leur service militaire leur emploi dans l'établissement, pour une nouvelle durée d'un an au moins, soit à rembourser à l'établissement, suivant accord particulier, le total des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée de l'absence.

Le minimum de l'indemnité versée dans les mêmes conditions aux employés célibataires ou mariés sans enfant, sera égal annuellement au montant de la gratification que les intéressés percevraient en fin d'année s'ils n'avaient subi aucune interruption.

ART IC LE 2 2

CONGE DE GROSSESSE ET DE MATERNITE

A l'occasion de son accouchement, toute employée a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives dont 8 semaines postérieures à la délivrance.

Pendant cette durée et si l'intéressée comptait au moins, au jour de l'accouchement, une année de présence dans l'établissement, l'employeur lui versa son plein salaire, sous déduction des sommes réglées par la Caisse de Sécurité Sociale ou pour tout autre organisme officiel qui viendrait à se substituer à cette caisse.

CHAPITRE 3

RUP TURE DU CONTRAT

ART IC LE 2 3

RUP TURE DU CONTRAT

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

ART IC LE 2 4

PRE AVIS

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat individuel plus favorable, les engagements réciproques peuvent prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour elles d'observer le préavis ci-après, sauf pendant la période d'essai qui ne comporte pas de préavis.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- Un mois pour les agents de la 1^{re} à la 5^e catégorie ;
- Deux mois pour les employés des autres catégories et tous les gradés.

L'inobservation des délais de préavis crée l'obligation, pour la partie qui en est responsable, de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

En outre, la partie qui prendra l'initiative de rompre le contrat de travail, soit pendant la période de congé, soit dans les 15 jours qui précèdent le départ en congé, soit dans les quinze jours qui suivent le retour de congé de l'agent, sera tenu de payer, en sus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à 2 mois de traitement global.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécuté, l'agent licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, sous la seule réserve de prévenir son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Si l'agent, au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, de valeurs réalisables, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

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

En cas de désaccord, il sera fixé deux jours au gré de l'employeur et un jour au gré de l'agent.

A la demande de l'intéressé, ils pourront être bloqués à la fin de la période de préavis.

Les jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'agent.

ARTICLE 25

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement pour suppression d'emploi ou pour insuffisance professionnelle, calculée sur la base du dernier mois de traitement effectif ne devra pas être inférieur à :

- 10 % de ce traitement mensuel par semestre de présence pour les 5 premières années ;
- 12,5 % de ce traitement mensuel par semestre de services depuis le début de la sixième année jusqu'à la fin de la dixième ;
- 15 % de ce traitement mensuel par semestre de services à partir du début de la onzième année jusqu'à la fin de la quinzième ;
- 20 % de ce traitement mensuel par semestre de services à partir du début de la seizième année jusqu'à la vingtième ;
- 25 % de ce traitement mensuel par semestre de à partir du début de la vingt et unième année.

Pour le calcul de la durée des services, les fractions d'années au moins égales à 30 jours seront prises en considération.

L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde de l'agent.

ARTICLE 26

LICENCIEMENT POUR SUPPRESSION D'EMPLOI

Les licenciements collectifs pour suppression d'emploi s'opéreront, dans chaque catégorie professionnelle ou service, compte tenu à la fois de l'ancienneté dans l'établissement, de la valeur professionnelle et de la situation de famille.

L'employeur informera les délégués du personnel, en vue de recueillir leurs suggestions, des mesures qu'il a l'intention de prendre.

ART IC LE 2 7

C E RT I F I C AT D E T R A V A I L

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, des emplois successivement occupés avec référence aux catégories et classes prévues en annexe à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

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

ART IC LE 2 8

D E C E S D E L ' A G E N T

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

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

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers en ligne directe de l'agent qui étaient effectivement à sa charge.

Si l'agent avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurerait, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de 2 ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Dans tous les cas, l'employeur devra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation, dont le montant sera fixé dans le cadre de chaque établissement.

TITRE IV

SALAIRES – INDEMNITES ET AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 29

DETERMINATION DU SALAIRE

Les salaires minima de chaque catégorie ou classe, exprimés en francs CFA ou en toute autre monnaie légale, sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire groupant les signataires de la présente convention.

La détermination de ces salaires s'effectuera par avenants territoriaux pour les agents des catégories 1 à 7 incluse et par avenant fédéral pour les gradés des classes I à VIII en tenant compte de l'échelle indiciaire admise par arrêté ministériel.
Salaires de Jeunes Agents

ARTICLE 30

SALAIRE DE JEUNES AGENTS

Les salaires des jeunes agents de moins de 18 ans résolus supporteront les abattements suivants appliqués aux salaires des agents adultes de leur catégorie professionnelle :

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

Les jeunes agents titulaires du C.A.P. ou du B.A.C. (premier ou deuxième degré) ne subiront pas l'abattement ci-dessus.

ARTICLE 31

PRIME D'ANCIENNETE

Une majoration pour ancienneté est attribuée dans les conditions suivantes :

- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie ou classe de l'agent après deux années de présence ;
- plus de 1 % du salaire de base minimum de la catégorie ou classe de l'agent par année de présence en sus avec maximum de 30% après vingt-sept années de service.

L'ancienneté est calculée sur la somme des temps passés dans les Entreprises adhérentes à l'A.P.B., y compris l'essai.

Les interruptions de travail pour congé de maladie, congés de maternité, services et périodes militaires obligatoires, ne sont pas considérées comme interruptives de l'ancienneté.

Par contre, dans tous les cas de mise en congé sans solde, l'ancienneté sera calculée en additionnant les temps passés dans la profession avant et après la suspension du contrat de travail, sauf en ce qui concerne les agents ayant assuré une permanence syndicale à la condition que celle-ci n'ait pas excédé deux ans non renouvelables.

ARTICLE 32

GRATIFICATIONS

Le montant de la gratification de fin d'année est égale à celui du dernier mois de salaire pour le personnel ayant un an de présence au moins dans l'Etablissement et au prorata des mois de présence dans l'établissement pour les autres.

Les agents pourraient éventuellement bénéficier d'une prime de bilan et d'une prime de fin d'année.

L'agent démissionnaire ou licencié, hors le cas de faute lourde, en cours d'année a droit à une part de sa gratification au prorata du temps de service au cours de ladite année.

ARTICLE 33

MAJORATION POUR DIPLOME

Les majorations pour diplômes sont fixées comme suit :

1 - PE TITS DIPLOMES :

- Brevet Elémentaire, Brevet d'Etudes du 1er cycle du second degré, Brevet d'Enseignement primaire supérieur, première partie du baccalauréat, Brevet Commercial première partie, Certificat d'Aptitude Professionnelle (Banque, Bourse, Comptabilité, teneur de livre) diplômes de fin d'année du syndicat professionnel pour le développement de l'enseignement technique de banque2.000 Francs CFA ;

2 - ETUDES SECONDAIRES ET DIPLOMES SPECIAUX :

- Baccalauréat, baccalauréat en droit, Brevet Supérieur, Ecoles de Commerce (rive droite et rive gauche), capacité en Droit, Sciences Economiques et

Commerciales, diplôme de comptable de la Société de Comptabilité de France..... 3.750 Francs C.F.A. ;

3 – ENSEIGNEMENT SUPERIEUR :

- Licence (Droit – Lettres - Sciences), Diplômes de Sciences Politiques, Diplômes de Grandes Ecoles Supérieures, Brevets Professionnels (Banque Bourse, Comptabilité), Diplôme du Centre d'Etudes Supérieures de Banques Diplôme de l'Institut technique du Conservatoire des Arts et Métiers..... 4.500 francs CFA.
- La liste des diplômes énumérés ci-dessus n'a pas un caractère limitatif.

Pour les diplômes qui ne figurent pas dans cette énumération, il est procédé par voie d'assimilation.

Le cumul des majorations pour diplômes est possible entre des diplômes techniques et des diplômes de formation générale et est exclu entre les diplômes de même catégorie.

Toutefois, en tout état de cause, le cumul ne saurait avoir pour effet de faire bénéficier l'agent d'une majoration pour diplômes supérieure à 6.000 francs CFA.

Les agents perdent le bénéfice des majorations pour diplômes lors de leur nomination à la classe III.

ARTICLE 34

MAJORATION POUR LANGUES ÉTRANGÈRES

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères suffisantes pour assurer couramment, soit la traduction (version), soit de rédaction (thème) d'un texte, les agents normalement chargés de ce travail reçoivent, en sus du salaire minimum afférent à leur qualification et par mois :

- traduction (par langue) francs CFA 3.000 ;
- rédaction (par langue) francs CFA 4.500.

Les sténodactylographes chargés de prendre en sténographie des textes dictés en langues étrangères et de les dactylographier correctement dans la même langue, reçoivent par langue utilisée une majoration de 4.500 francs CFA en sus du salaire minimum mensuel afférent à leur qualification.

ARTICLE 35

INDEMNITE DE DEPLACEMENT TEMPORAIRE

Tous les frais inhérents à un déplacement temporaire provoqué par les besoins de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur, pourvu qu'ils fassent l'objet de justification et qu'ils soient engagés avec l'accord de la Direction.

ARTICLE 36

INDEMNITE D'EXPATRIEMENT

Conformément à l'article 107 du Code du Travail, les travailleurs expatriés bénéficient de l'indemnité dite d'expatriement dont le montant est celui fixé par décret.

1° L'agent engagé dans le groupe I pour exécuter un travail dans le groupe IV, tel que défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, bénéficiera de l'indemnité prévu par l'article 94 (1^{er} alinéa) et par l'article 95 (3^e) du Code du Travail, au taux minimum de 40% du salaire minimum de base de sa catégorie professionnelle.

Cette indemnité ne sera pas inférieure à 20.000 francs CFA par mois ;

2° L'agent ayant sa résidence habituelle dans l'un des territoires du groupe IV, tel que défini par arrêté ministériel du 13 juin 1955, et déplacé du fait de son employeur dans les limites du groupe de territoires de l'Afrique occidentale française, est admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail aux conditions conjuguées suivantes :

- a) Que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;
- b) Qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur il justifie, auprès de ce dernier, de sa qualité de travailleur déplacé ;
- c) Que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de 500 kilomètres au moins du lieu de son emploi.

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

Ce montant ne peut toutefois, dépasser 20% du salaire de base de l'intéressé mais ne peut être inférieur à 5000 francs CFA par mois

ART IC LE 3 7

INDEMNITE D' EQUIPEMENT

Il sera alloué à chaque agent visé à l'article 35, lors de son premier départ, une indemnité d'équipement dont le montant est fixé :

- pour l'agent marié : 50.000 francs CFA ;
- pour l'agent célibataire : 40.000 francs CFA.

La date de règlement de cette indemnité est fixée par chaque employeur, étant entendu que la moitié de la prime devra obligatoirement être réglée au moment du départ de l'agent pour l'Afrique (le Sénégal).

La même indemnité sera allouée à tout agent recruté au Sénégal pour exécuter un contrat de travail en France (en Métropole).

ART IC LE 3 8

INDEMNITE DE TRANSPORT

Une prime de transport est allouée à tous les agents de Banque, son montant est fixé comme suit :

- pour la ville de Grand-Dakar : 2.300 franc CFA par mois ;
- pour les villes de l'intérieur : 1.150 francs CFA par mois.

ART IC LE 3 9

INDEMNITE DE SEPARATION

L'indemnité de séparation est due à tout agent visé à l'article 36 qui, du fait de l'employeur, se trouve séparé de son conjoint.

Le taux de cette indemnité sera au minimum de :

- pour les agents visés à l'alinéa 1 engagés à l'Etranger pour exécuter un travail au Sénégal, 500 francs CFA par jour ;
- 600 francs CFA pour les agents ayant plus de 2 enfants à charge ;
- pour les agents visés par l'alinéa 2 ayants leur résidence habituelle à l'Etranger mais exécuté au Sénégal à 250 francs CFA par jour ;
- 300 francs CFA pour les agents ayant plus de 2 enfants à charge.

ARTICLE 40

LOGEMENT

L'employeur mettra à la disposition es agents visés à l'article 36 -1^e et 2^e paragraphes), un logement répondant aux prescriptions de la réglementation en vigueur dans les conditions prévues par l'article 92 du Code du Travail.

Le mobilier, la literie, la vaisselle ainsi que les ustensiles de cuisine seront fournis compte tenu de la situation occupée par l'agent dans l'entreprise et selon les modalités fixées au sein de chaque établissement par l'employeur. Celui pourra, à son choix, allouer à l'agent, au lieu de ces fournitures, une indemnité compensatrice correspondante.

L'employeur prendra à sa charge les fournitures d'eau et d'éclairage ou paiera aux agents le remboursement forfaitaire de ces dépenses sur les bases suivantes en ce qui concerne l'électricité :

Agents des classes I à VIII

Célibataire.....	60 kw par mois
Ménage sans enfant.....	100 kw par mois
Ménage avec enfant.....	120 kw par mois.

Agents des catégories 1 à 7

Célibataire.....	30 kw par mois
Ménage sans enfant.....	50 kw par mois
Ménage avec enfant.....	60 kw par mois.

La fixation des taux ci-dessus indiqués qui ne constituent que des minima ne saurait porter atteinte aux dispositions plus favorables pouvant exister dans certains établissements.

En outre, l'employeur mettra à la disposition des agents des classes I à VIII, un réfrigérateur ou leur allouera, à son choix, une indemnité compensatrice correspondante.

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

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

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

Les agents bénéficiant de la gratuité du logement conservent cet avantage.

En cas de rupture du contrat de travail, l'agent installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après fixés :

- a) En cas de notification réciproque du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du délai de préavis ;
- b) En cas de rupture du contrat par l'agent, sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée, sur demande préalable de l'agent, dans la limite maximum d'un mois.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par l'agent, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation ;

Le logement devra être restitué en bon état et l'agent sera redevable de toute dégradations mobilières ou immobilières, autres que celles correspondant à une usure normale.

AVANTAGES ALLOUES AUX CADRES

Il est alloué aux cadres, chefs de famille, pour l'amélioration de leur habitat une somme forfaitaire mensuelle ainsi fixée dans l'agglomération dakaroise :

- 40.000 francs CFA aux agents des classes V et VI ;
- 50.000 francs CFA aux agents de classes VII et VIII.

Hors de cette agglomération, les bases ci-dessus subiront un abattement de 20%.

Les cadres qui sont logés par l'Entreprise au titre de leurs fonctions ne pourront prétendre à l'indemnité précitée.

ARTICLE 41

TENUE DE TRAVAIL

Dans les Entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories d'employés (manœuvres, gardiens, plantons, chauffeurs, etc.), l'employeur devra la fournir gratuitement.

ARTICLE 42

BIBLIOTHEQUES

Sur la demande des délégués du personnel, le chef d'Etablissement accepte de créer une bibliothèque destinée à la formation générale et technique du personnel. Tout

employé désirant profiter de la bibliothèque y versera une cotisation mensuelle qui servira à l'amélioration de la bibliothèque.

L'importance de la participation de l'Etablissement aux frais entraînés par la bibliothèque, déterminée par la Direction, tiendra compte du montant des cotisations recueillies.

L'adhésion à la bibliothèque n'est en aucune façon obligatoire.

TITRE V

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 43

HORAIRE DU TRAVAIL

L'horaire hebdomadaire du travail est fixé dans chaque Etablissement, conformément aux lois et règlements en vigueur, compte tenu de l'intérêt de la clientèle et des nécessités du service, après consultation des délégués du personnel.

Les jours chômés, en raison des fêtes légales, des usages locaux et des usages de la profession ne donnent pas lieu en principe à récupération, sauf accord de place entre les parties signataires de la présente convention.

ARTICLE 44

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, effectuées sur la demande de l'employeur sont rémunérées dans les conditions ci-dessous :

Les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées pendant la journée sont de :

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

Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de repos hebdomadaire ou pendant les fêtes légales sont majorées de :

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

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

TITRE VI

CONGES – VOYAGES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 45

Le personnel a droit à un congé annuel payé qui est attribué selon les dispositions des articles 143 et 145 du Code du Travail.

L'ordre de départ en congé est fixé par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise, en tenant compte dans la mesure du possible :

- a) de l'ancienneté de l'agent dans l'Entreprise ;
- b) des congés scolaires pour les agents ayant des enfants en âge de scolarité jusqu'à 14 ans ;
- c) du fait que le mari et la femme qui travaillent dans la même Entreprise peuvent désirer prendre leur congé ensemble.

Les agents sont informés par voie d'affichage, de leur tour de départ en congé.

A la demande de l'intéressé et en accord avec, le congé peut être fractionné pour être pris en deux fois, l'une des deux périodes ne devant pas être inférieure à douze jours consécutifs.

Le rappel d'un agent en congé n'interviendra que lorsque la bonne marche de l'Entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses.

L'agent rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Cette prolongation sera payée, mais n'ouvrira pas droit à l'allocation de congé et au congé.

Article 46

SERVICE DONNANT DROIT AU CONGÉ

La durée de service effectif donnant au congé est égale :

- a) Pour les agents visés à l'article 36, 1°, de la présente Convention :

- à 30 mois pour les agents effectuant leur premier séjour, séjour pouvant être prolongé de deux mois au maximum, d'accord entre les parties ;
- à 20 mois pour les séjours suivants, chacun de ces séjours pouvant être prolongé de six mois au maximum, d'accord entre les parties ;
-
- b) Pour les agents visés à l'article 36, 2° :
 - à 2 ans, cette durée pouvant être prolongée d'un an, d'accord entre les parties ;
- c) Pour les autres agents :
 - à un an, cette durée pouvant être prolongée d'un an au maximum, d'accord entre les parties.

ARTICLE 47

DUREE DES CONGES

1° L'agent visé à l'article 36, 1°, de la présente Convention acquiert droit au congé à raison de :

- 5 jours par mois de service pour le premier séjour ;
- 6 jours par mois de service pour les séjours suivants.

2° L'agent visé à l'article 36, 2°, de la présente Convention acquiert droit au congé à raison de :

- 2 jours ½ ouvrables par mois de services.

Les agents visés aux alinéas 1° et 2° ci-dessus partiront normalement en congé à la date d'expiration de la durée de service effectif donnant droit au congé fixé à l'article 45. Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités du service l'exigent, il pourra avancer ou retarder le départ de l'agent à condition que la date effective de départ ne soit pas soit antérieure, soit postérieure de plus d'un mois à la date initialement prévue.

Pour ces mêmes agents, les délais de route qui, conformément à l'article 124 du Code du Travail, viennent en sus du congé, s'entendent par la voie mise à la disposition de l'agent par l'employeur.

Si l'agent désire choisir une autre voie que celle retenue par l'employeur, il ne pourra prétendre à un délai de route supplémentaire.

3° les autres agents acquièrent droit au congé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Toutefois, pour ces agents la durée des congés payés est augmentée comme suit, en considération de leur ancienneté dans l'entreprise :

- 3 jours supplémentaires ouvrables après 5 ans de présence ;
- 4 jours supplémentaires ouvrables après 10 ans de présence ;
- 5 jours supplémentaires ouvrables après 15 ans de présence ;
- 6 jours supplémentaires ouvrables après 20 ans de présence ;
- 7 jours supplémentaires ouvrables après 25 ans de présence.

Les agents visés à l'alinéa 3 ci-dessus partiront normalement en congé à la date d'expiration de la durée de service effectif donnant droit au congé, fixé à l'article 45.

Toutefois, si l'employeur estime que les nécessités du service existe, il pourra avancer ou retarder le départ de l'agent à condition que la date effective de départ ne soit pas soit antérieure, soit postérieure de plus de trois mois à la date initialement prévue.

ARTICLE 48

REMUNERATION PENDANT LES CONGES

L'allocation de congé payé est déterminée conformément aux dispositions des articles 98 et 124 du Code du Travail et ces textes subséquents.

Elle est réglée selon les modalités fixées par l'employeur à l'intérieur de chaque établissement et peut être payée d'avance aux agents s'ils en font la demande.

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

Pendant leur congé, les agents visés à l'article 36 de la présente Convention, percevront leur salaire mensuel à l'exclusion de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail dans les territoires d'Outre-mer.

Cette indemnité ne pourra être inférieure :

- Pour les agents visés à l'article 36, 1°, à % du salaire de base de l'intéressé ;
- Pour les agents visés à l'article 36, 2°, à % du salaire de base de l'intéressé,

Jusqu' au moment où interviendraient de nouvelles dispositions légales ou réglementaires qui auraient pour effet d'ajouter des versements nouveaux à ceux qui sont actuellement pratiqués à l'occasion des congés ;

Dans cette éventualité, l'indemnité en cause serait diminuée du montant des nouvelles indemnités ou supprimée si ces dernières lui étaient égales ou supérieures.

Pour les autres agents, l'allocation de congé est calculée sur la base du dernier mois de salaire.

ARTICLE 49

CONGES EXCEPTIONNELS

Le personnel bénéficiera à l'occasion des événements familiaux et énumérés ci-après de congés de courte durée :

- Mariage de l'employé..... 4 jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour
- Décès du conjoint ou d'un descendant..... 3 jours
- Décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour
- Accouchement de la femme d'un employé..... 1 jour
- Baptême d'un enfant..... 2 jours
- Première communion..... 1 jour
- Déménagement..... 2 jours

Toutes justifications utiles devront être fournies à l'employeur.

Ces congés, dont le total annuel ne peut dépasser 10 jours ouvrables ne donne lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Si l'évènement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement de l'employé, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord entre les parties.

Cette prolongation ne donne pas lieu à une rémunération.

ARTICLE 50

BAGAGES

Les frais inhérents au transport des bagages des agents visés à l'article 36 sont à la charge de l'employeur dans les conditions fixées en vigueur et le présent article.

Si l'agent effectue le voyage par voie maritime, il ne lui sera remboursé aucun frais de bagages dont le poids excéderait celui de la franchise accordée par la Compagnie de navigation.

Si l'agent effectue le voyage par voie aérienne, l'employeur ne prendra à sa charge, en sus des bagages admis en franchise aérienne que les frais d'expédition des effets personnels et du linge de maison dans la limite des poids ci-après :

- a) Soit par voie aérienne à l'exclusion de tous frais supplémentaires par une autre voie :

P o u r l e s g r a d é s d e s c l a s s e s I à V I I I

- 10 kg pour un agent célibataire ;
- 15 kg pour un agent marié sans enfant ;
- 20 kg pour un agent ayant un ou plusieurs enfants à charge.

P o u r l e s a g e n t s d e s c a t é g o r i e s 1 à 7

- 5 kg pour un agent célibataire ;
- 10 kg pour un agent marié sans enfant ;
- 15 kg pour un agent ayant un ou plusieurs enfants à charge.

- b) Soit par une voie et de moyens normaux au choix de l'employeur autres que la voie aérienne :

P o u r l e s a g e n t s d e s c l a s s e s I à V I I I

- 100 kg pour un agent célibataire ;
- 200 kg pour un agent marié sans enfant ;
- 300 kg pour un agent marié avec un enfant ;
- Plus de 50 kg par enfant à partir du 2°, maximum 500 kg.

P o u r l e s a g e n t s d e s c a t é g o r i e s 1 à 7

- 75 kg pour un agent célibataire ;
- 100 kg pour un agent marié sans enfant ;
- 150 kg pour un agent marié avec un enfant ;
- Plus de 25 kg par enfant à partir du 2°, maximum 250 kg.

Il est formellement précisé que les frais à la charge de l'employeur comprennent exclusivement le fret. Tous les frais de transitaire, droit de douane et autres frais, droits ou taxes, restent à la charge de l'agent.

Les frais de transitaire, droits de douanes et autres frais, droits ou taxes donneront lieu au versement par l'employeur d'indemnités forfaitaires déterminées dans le cadre de l'établissement.

A R T I C L E 5 1

C L A S S E D E P A S S A G E

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

- 1° bateau ou train :

- 1^{ère} à 5^{ème} catégorie : bateau 3^{ème} classe, train 2^{ème} classe ;
 - 6^{ème} et 7^{ème} catégorie : bateau 2^{ème} classe, train 2^{ème} classe ;
 - Classe I à IV : bateau 2^{ème} classe, train en métropole 2^{ème} classe, train en Afrique 1^{ère} classe ;
 - Classe V à VIII : bateau 1^{ère} classe, train 1^{ère} classe ;
- 2° Avion : classe touriste ;
- 3° Autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

TITRE VII

MALADIE

ARTICLE 52

CONGES DE MALADIE

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

La maladie de l'agent entraîne la rupture du contrat de travail lorsqu'elle a atteint une durée de 6 mois, dans les conditions prévues aux articles 47 et 48 du Code du Travail ; jusqu'à 6 mois inclusivement, elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

La maladie devra être constatée par un médecin agréé et notifiée à l'employeur dans les 72 heures.

L'employeur pourra faire procéder à un contre-examen par un médecin de son choix.

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

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'agent percevra les allocations ci-après :

- Avant 12 mois de service : au taux et dans les conditions prévues par l'article 48 du Code du Travail ;
- Après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans :
 - 1 mois de plein traitement ;
 - 2 mois de demi-traitement ;
- Après 15 ans de service et jusqu'à 10 ans :
 - 2 mois de plein traitement ;
 - 3 mois de demi-traitement ;
- Après 10 de service et jusqu'à 15 ans :

- 2 mois de plein traitement ;
- 4 mois de demi-traitement ;
- Après 15 ans de service jusqu'à 20 ans :
 - 3 mois de plein traitement ;
 - 3 mois de demi-traitement ;
- Après 20 ans de service :
 - 4 mois de plein traitement ;
 - 2 mois de demi-traitement.

Pour les agents ayant au moins deux enfants à charge au sens fiscal du terme, les durées d'indemnisation à demi-traitement ci-dessus fixées sont augmentées de :

- Avant 12 mois de service : néant ;
- Avant 12 mois de service et jusqu'à 15 ans : 2 mois ;
- Au-delà de 15 ans : 3 mois.

Le paiement des indemnités ci-dessus, dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 48 du Code du Travail, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service, à l'exception de celui survenu au travailleur au cours du trajet pour se rendre à son travail ou en revenir.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un agent au cours d'une année civile, la durée de plein et demi-traitement ne peut excéder, par année civile, et au total, celles des indemnités ci-dessus fixées.

Les agents ayant épuisé leurs droits aux versements prévus ci-dessus, et dont l'état de santé nécessiterait certains soins supplémentaires ou une convalescence, peuvent, sur leur demande, être mis en congé sans solde. Sur présentation d'un certificat médical, ce congé est renouvelable pendant une période n'excédant pas deux ans.

Le contrat de l'agent accidenté du travail ou au cours du trajet est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où un agent ne pourrait reprendre son travail lors de la consolidation de la blessure, ou en raison d'une incapacité physique due à une maladie, l'employeur doit rechercher avec les délégués du personnel les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

Un contrôle médical pourra être exercé au retour au travail de l'agent, en vue de s'assurer qu'il est toujours apte à son emploi.

ARTICLE 5 3

CONGÉS POUR MALADIE DES ENFANTS, ASCENDANTS OU CONJOINTS

Il est accordé aux employés, qu'elles soient mariées, veuves, divorcées ou célibataires, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans solde d'une durée n'excédant pas un mois, avec possibilité de renouvellement pour soigner leurs enfants malades, un ascendant ou leur conjoint.

ARTICLE 5 4

HOSPITALISATION

L'organisation médicale fonctionne selon les prescriptions des articles 138 à 144 du Code du Travail et des arrêtés d'application en vigueur.

Les agents hospitalisés sur prescription d'un médecin et sous le contrôle éventuel du médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

- a) Caution de l'employeur auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à l'agent.

Si l'employeur, agissant en sa qualité de caution, a été appelé à payer les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques sur le salaire de l'intéressé, après la reprise du travail.

L'employeur portera caution dans les mêmes conditions en cas d'hospitalisation des membres de la famille de l'agent ;

- b) Allocation supplémentaires d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi-salaire de l'agent malade. Le montant de cette allocation est ainsi fixé :
 - Trois fois le taux horaire du S.M.I.G. du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les agents classés en 1^{ère}, 2^e, et 3^e catégories.
 - Trois fois le taux horaire du salaire de base de la 4^{ème} catégorie par journée d'hospitalisation pour les autres agents.

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

ARTICLE 55

FRAIS MEDICAUX ET PHARMACEUTIQUES PENDANT LE CONGÉ

Jusqu'à l'institution d'un régime de Sécurité sociale en Afrique occidentale française et sauf régime particulier existant, au moins équivalent, les soins médicaux et les frais pharmaceutiques des agents visés à l'article 36 (1^{er} paragraphe) et à l'article 36 (2^e paragraphe), pendant un congé, seront remboursés à l'agent, à concurrence des pourcentages prévus par la Sécurité sociale métropolitaine et sur justification par la production des pièces ordinairement réclamées par cet organisme (ordonnance de médecin chiffrée et visée par le pharmacien, accompagnée des vignettes).

ARTICLE 56

INDENNITE EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT A LA SUITE DE MALADIE

L'agent expatrié, reconnu médicalement inapte à exercer son emploi salarié dans le groupe IV, ainsi que tout agent dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie, bénéficie d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

Cette indemnité est accordée à titre provisoire en attendant soit l'institution d'un régime général de retraites, soit la publication de textes légaux et réglementaires, organisant ce mode de protection.

ARTICLE 57

SERVICE MEDICAL INTER-ENTREPRISES

Les employés se déclarent prêts à étudier l'organisation, sur les places où elle se révélera possible, d'un service médical et sanitaire inter-entreprises, tel que défini par l'article 140 du Code du Travail dans les territoires d'outre-mer.

En attendant, les employeurs qui n'y sont pas tenus par les textes en vigueur acceptent de mettre à la disposition de leurs employés, les services d'un médecin en raison d'une heure par mois pour vingt travailleurs, ceci suivant les modalités pratiques qui seront déterminées :

- Soit par la direction de chaque établissement ;
- Soit en commun par les directions de plusieurs établissements bancaires d'une même place, dans le cas où ceux-ci désireraient se grouper.

Les soins donnés par ce médecin et les moyens mis à sa disposition sont fixés par les textes en vigueur, régissant la médecine d'entreprise, étant entendu que les effectifs de travailleurs pris en considération seront, suivant le cas :

- Soit ceux de l'établissement ;

- Soit ceux du groupement d'établissement.

Toutefois, le médecin pourra en tout état de cause, prescrire à la charge de l'employeur les médicaments énumérés à l'article 3 de l'arrêté général n°398 I.GT.L.A.OF. du 19 janvier 1955, sans que l'employeur soit tenu de constituer au préalable les approvisionnements fixés par l'arrêté précité.

Les dispositions ci-dessus ne sauraient porter atteinte aux dispositions plus favorables qui pourraient exister dans certaines entreprises, ni se cumuler avec elles.

TITRE VII I

CLASSIFICATIONS

ARTICLE 58

DÉFINITIONS DES CATEGORIES ET CLASSES

Les catégories et classes sont définies en annexe à la présente Convention.

ARTICLE 59

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Au sein de chaque établissement, les employeurs procéderont au classement de leur personnel dans les catégories et classes définies en annexe à la présente Convention. L'employé remplissant de façon permanente plusieurs fonctions correspondant à des catégories différentes sera classé dans la plus élevée de ces catégories ne saurait entraîner un désavantage pour les intéressés.

ARTICLE 60

COMMISSION DE CLASSEMENT

Tout agent a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la classification figurant en annexe à la présente Convention.

Cette réclamation est introduite, soit directement par l'agent, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, et examinée par la direction.

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

Cette commission de classement, présidée par l'inspecteur du Travail du ressort est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des

employés ou des gradés, statuera sur tout différend concernant la classification des emplois, qui lui sera soumis.

Elle aura à apprécier et à fixer la catégorie dans laquelle est classé l'emploi occupé par l'agent intéressé, au cas où elle attribuerait un nouveau classement à l'agent, la décision servira à préciser la date à laquelle elle prendra effet.

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

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

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

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

TITRE IX

DIFFERENDS-ADHESION

ARTICLE 61

COMMISSION FEDERALE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

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

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

La composition de la commission est la suivante :

- Deux membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires.
- Un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

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

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

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

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

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

ARTICLE 6 2

COMMISSION TERRITORIALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Lorsqu'un litige relatif à l'interprétation et à l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs naît sur le plan territorial, le différend sera porté devant la commission paritaire fédérale, prévue à l'article précédent, après étude par une commission territoriale de conciliation, composée de la même façon que la commission fédérale et présidée par l'inspection du Travail du ressort.

Dans ce cas, un rapport est adressé par le président de cette commission aux parties signataires et à l'autorité administrative prévue au paragraphe 5 de l'article précédent.

Ce rapport indique la solution préconisée localement pour le différend, ou en cas de désaccord persistant, les positions des parties en présence.

Si le litige porté sur des avenants territoriaux à la Convention, et si la commission territoriale, prévue au présent article, formule un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de cet avenant et fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

ARTICLE 6 3

ADHESION

Tout syndicat ou groupement professionnel de la profession bancaire peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du Travail de Dakar.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'adhésion libre de la présente Convention d'organisations syndicales ou d'employeurs n'appartenant pas à la profession

bancaire mais désirant être régis par cette Convention en l'absence de Convention propre à leur branche professionnelle.

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

(1) L'inspecteur général du Travail.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans l'organisme ou commission paritaires, prévues par la présente Convention.

TITRE X

PENSION DE RETRAITE INDIVIDUELLE DE FIN DE CARRIÈRE

ARTICLE 64

PENSION DE RETRAITE, INDIVIDUELLE DE FIN DE CARRIÈRE

1° Les employeurs se déclarent prêts à étudier les dispositions permettant d'assurer, en fin de carrière, le bénéfice d'une pension de retraite aux agents susceptibles d'en bénéficier et non obligatoirement adhérents ou tenus d'adhérer à un régime de retraite déjà en vigueur, par l'adhésion au système interprofessionnel de retraite actuellement en voie de constitution dans la cadre de la Fédération d'Afrique occidentale française.

2° Ils sont également prêts à étudier les modalités selon lesquelles les agents actuellement adhérent ou tenus d'adhérer à une caisse de retraite existante pourraient, s'ils le désireraient, adhérer au nouveau régime.

3° Les parties reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une pension de retraite n'a pas le caractère de licenciement et ne peut, en conséquence, justifier le double avantage qui résulterait de l'octroi d'une indemnité de licenciement au taux plein et d'une pension de retraite.

4° cependant, les agents visés à l'alinéa premier du présent article, susceptibles de bénéficier des droits à la retraite en vertu du régime projeté, comme les agents visés à l'alinéa 2 qui viendraient à adhérer à ce régime, bénéficieront d'une indemnité de fin de carrière, calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement qu'elle remplacera.

Cette indemnité sera affectée d'abattements progressifs fixés d'accord entre les parties en fonction inverse du nombre d'années qui sépare les intéressés de l'âge normal de la retraite.

5° Le régime de cette indemnité fera l'objet d'une annexe à la présente Convention qui sera signée en même temps que celle fixant le régime de retraite, objet de l'alinéa premier du présent article.

6° Les avantages du régime ainsi établi, comportant retraite et indemnité de fin de carrière, ne pourront se cumuler avec ceux qui résultent de régime de retraite déjà en vigueur au sein des entreprises ou fonctionnant avec leur participation.

7° Les primes de fidélité qui pourraient exister dans certains établissements ne pourront subsister concurremment avec le régime, objet du présent article.

En conséquence, le montant des primes, arrêté au premier janvier 1958 et augmenté d'une somme correspondant à $4/12^{\text{ème}}$ d'année pour tenir compte des mois courus de 1958, sera intégralement remis sur leur demande à la disposition des intéressés.

8° Les employeurs s'engagent à faire connaître aux employés l'état d'avancement de leurs études relatives à la retraite et à l'indemnité de fin de carrière deux mois après la conclusion de la présente Convention.

TITRE XI

DATE D'APPLICATION

ARTICLE 65

DATE D'APPLICATION

La présente convention et ses avenants concernant les salaires entrent en application à dater du 1^{er} janvier 1958.

Fait à Dakar, le 25 avril 1958.

Ont signé :

Pour « l'Association professionnelle des Banques » :

MM.GERVOT ;
DULCY ;
D'ALLARD.

MM.BRIAN
DUCOULOMBIER
VIGNE

Pour les Syndicats d'employés de Banque affiliés à « l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire » (U.G.T.A.N.) (Confédération Générale du Travail et Confédération Générale des Travailleurs d'Afrique) :

MM.CHEKETE GOOVI
DIAKHATE YERI

MM.SECK MAMDOU
TRAORE SAIBA

Les Syndicats d'employés de Banque affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats « Confédération africaine de syndicats Libre-force-ouvrière » (C.A.S.F.L.O.) :

M. PONOUE MEDARD

M. DIALLO INKY.

Pour les Syndicats d'employés de Banque affiliés aux Unions territoriales ou locales de syndicats « Confédération Africaine des Travailleurs Croyants » (C.A.T.C.) :

M.NUNEZ FRANCOIS

M.SESSINOU JEROME

Pour le syndicat des agents gradés de la Banque en Afrique occidentale française affiliés à la «Confédération Africaine des Syndicats Libres-Force-Ouvrière » (S.A.G.B.) :

M.FOURRE JACQUES

Pour le Syndicat des cadres de la profession bancaire affiliés à la « Confédération Générale des cadres en Afrique occidentale française » (C.G.C.) :

M.MONTIGNY XAVIER

L'inspecteur général du Travail et des lois sociales en Afrique occidentale française :

M.COMONNA D'ISTRIA

ANNE XE I

R E L A T I V E A U X C L A S S I F I C A T I O N S P R O F E S S I O N N E L L E S

Article premier : Les agents sont classés dans les différentes catégories et les différentes classes déterminées par la classification professionnelle ci-après :

P R E M I E R E C A T E G O R I E S

Travailleurs affectés à des travaux manuels ne nécessitent ni connaissances professionnelles, ni adaptation, notamment manutention et travaux courants de nettoyage ou de propreté à l'exception des nettoyages spéciaux.

D E U X I E M E C A T E G O R I E

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

- Gardien permanent ;

- Jardinier ;
- Planton illettré capable d'assurer la liaison entre les bureaux ou d'effectuer des courses à l'extérieur, de procéder à l'entretien journalier des bureaux.

TROISIEME CATEGORIE

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

- Planton sachant lire et écrire, capable de faire des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et ou l'expédition de courrier ;
- Employé chargé du classement des archives d'un service, du comptage des pièces au moyen d'une machine ;
- Téléphoniste chargé notamment de répondre et de donner des communications sur un poste central à quatre directions au maximum (Pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic être astreint aux travaux de sa catégorie) ;
- Gardien concierge sachant lire et écrire, capable de répondre au téléphone et de transmettre des messages.

QUATRIEME CATEGORIE

Employés effectuant des travaux n'exigeant pas qu'une formation professionnelle très simple, comme :

- Tenue de tous livres auxiliaires ou livres d'ordre ;
- Confection de relevés de compte ou travaux similaires ;
- Etablissement après mise au courant, des pièces comptables courantes et également, entre autres ;
- Employé du service courrier capable d'assurer le pesage et le timbrage des plis ;
- Encaisseur effectuant des encaissements à l'extérieur de la banque, présentant des documents à l'acceptation et récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvements les espèces dont il a la charge ;
- Dactylographe tapant moins de 30 mots à la minute, mais capable d'effectuer son travail dans les conditions suffisantes de rapidité et de présentation ;
- Téléphoniste-standardiste capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre directions (pouvant au néanmoins, dans les intermittences du trafic, être astreint aux travaux de sa catégorie) ;
- Employé effectuant des travaux de report d'écritures sur machine à clavier simple ou complet ;
- Trieur ou compteur manuel de billets de banque ou de pièces de monnaie.

CINQUIEME CATEGORIE

Employés ayant des connaissances plus approfondies que celles des employés de la 4^{ème} catégorie, mais non appelés à prendre des initiatives et travaillant sous les

directives d'un employé de catégorie supérieure, sachant notamment ajuster tous livres auxiliaires et dresser des états mensuels à partir de ceux-ci, établir tous bordereaux d'encaissement, de remises, de virement ou effectuer tous travaux similaires et rédiger les pièces comptables correspondantes, et également entre autres :

- Mécanographe débutant sur machine comptable, telle qu'Elliot Fischer, Burroughs, etc..., ayant au moins d'un an de métier ;
- Dactylographe capable de taper 30 mots à la minute au moins, avec une orthographe et une présentation parfaites ;
- Employé ayant des notions comptables lui permettant d'effectuer des travaux des élémentaires de comptabilité, tels qu'avis de crédit et de débit, couverture des effets à l'encaissement, retour des impayés, etc..., et éventuellement de les dactylographier ;
- Sténodactylographe débutant ne remplissant pas les fonctions pour être classé à la catégorie supérieure ;
- Positionniste capable d'effectuer à la main au moins 200 reports par jour ou capable de passer correctement à la machine moins de 400 écritures par jour ;
- Archiviste : classe suivant les instructions et le règlement capable de la retrouver rapidement ;
- Contrôleur du tri des billets
- Infirmier ayant obtenu le certificat des connaissances pratiques institué par l'arrêté général 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 ;

- Econome : classe les fournitures de l'économat suivant les instructions reçues, doit être capable de les retrouver rapidement et d'en assurer la distribution.

Pour avoir sous ses ordres des employés de la 1^{ère} et 2^{ème} catégorie ou des plantons de 3^{ème} catégorie.

SIXIEME CATEGORIE

Employé qualifié ayant des connaissances bancaires mêmes limitées à un service leur permettant d'exécuter leurs travaux dans des conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude et susceptibles de prendre des initiatives.

Les employés de cette catégorie doivent être parfaitement capables :

- Soit d'effectuer tous calculs de change, de tenir les comptes et d'effectuer toutes les opérations en devises ;
 - Soit d'assurer l'exécution de travaux similaires ;
 - Soit de tenir l'un des emplois suivants :
- Mécanographe ne possédant pas de diplôme d'une école professionnelle et ayant plus d'un an de métier, travaillant sur machine comptable, telle que Elliot Fischer, Burroughs etc.... ,tenant les divers comptes, ajustant et ayant de

bonnes notions comptables, mais n'atteignant pas le niveau exigé pour la catégorie supérieure ;

- Sténodactylographe capable de prendre 90 mots-minute en sténographie et de traduire ses notes à 30 mots-minute machine avec une orthographe et une présentation parfaites et le justifiant par un examen ou un diplôme ;
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots à la minute et de traduire parfaitement ses notes à 30 mots-minute machine avec une orthographe et une présentation parfaites ;
- Chef d'un service de tri billets ;
- Positionniste capable d'effectuer à la main au moins deux cent cinquante reports par jour ou capable de passer correctement à la machine plus de quatre cents écritures par jour ;
- Manipulateur payeur et/ou encaisseur tenant une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et/ou de paiements ;
- Dactylographe ayant les mêmes capacités d'un dactylographe de la 5^{ème} catégorie et capable d'exécuter de lui-même des travaux du niveau ci-dessus ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers coloniaux ;
- Employés titulaire d'un CAP d'Aide-comptable et n'ayant pas encore deux ans de pratique dans la profession.

SE P T I E M E C A T E G O R I E

Employés très qualifiés remplissant les conditions exigées pour la sixième catégorie, occupant un emploi nécessitant des connaissances bancaires ou professionnelles étendues, capables d'exécuter sous l'autorité de leur chef direct les principales opérations d'un ou plusieurs services sans directives particulières.

Ces employés doivent être capables de s'adapter rapidement à tous les services au niveau de leur catégorie, par exemple au service du portefeuille (Escompte, Encaissement), de la comptabilité du change.

- Employé ayant une bonne formation comptable parfaitement capable notamment d'exécuter les travaux suivants avec un rendement satisfaisant :
Etablissement des balances et des échelles, puis arrêtés des intérêts de tous comptes ;
- Employés ayant une très bonne connaissance des crédits documentaires ou des opérations sur marchandises ;
- Employé capable d'assurer tout pointage et/ou rapprochement de tout compte et état, de les ajuster, et de redresser les erreurs ;
- Secrétaire de direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales et ayant une formation du niveau du Brevet Professionnel de Secrétariat. Peut être chargé du codage et du décodage des câbles ;
- Infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;
- Manipulateur de très bonne classe ayant la responsabilité d'une caisse importante avec livre de recettes et de paiements et livre de caisse ;

- Mécanographe diplômé d'une école professionnelle ou ayant au moins 3 ans de pratique, travaillant avec rapidité et sûreté sur machine comptable, telle que OLIVETTI, BURROUCH'S, etc... et la connaissant parfaitement, susceptible de s'adapter facilement sur une autre machine similaire ; doit posséder des connaissances techniques et capables lui permettant d'ajuster rapidement ses journées et ses balances et de déceler, lors de leur passation, les pièces manifestement irrégulières ;
- Employés titulaire d'un CAP, d'Aide-comptable et ayant deux ans de pratique dans la profession ;
- Employés titulaire du Brevet d'Enseignement Commercial et n'ayant pas encore deux ans de pratique dans la profession.

B – GRADES

CLASSE I

- Agents ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des employés de la 7^e catégorie, et capables, en outre, de surveiller et contrôler sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur, le travail d'une partie de service ;
- Agents titulaire du CAP Banque ;
- Agents titulaires du Brevet d'Etudes Commerciales et ayant deux ans de pratiques dans la profession ;
- Agents titulaires du Brevet Supérieur d'Etudes Commerciales ou du Brevet Professionnel de Comptabilité et n'ayant pas encore deux ans de pratique dans la profession.

CLASSE II

- Agents chargés conformément à des directives précises, de conduire plusieurs employés, de surveiller leur travail et de suppléer éventuellement un agent des échelons supérieurs ;
- Agents titulaires du Brevet Professionnel d'employé de Banque qui, au moment de l'obtention de leur diplôme, étaient classés à un échelon inférieur ;
- Agents titulaire du Brevet Supérieur d'Etudes Commerciales ou du Brevet Professionnel de Comptabilité et ayant deux ans de pratique dans la profession.

CLASSE III

- Agent exerçant une façon permanente un commandement sur plusieurs employés spécialisés ou non, et assurant le rendement de leur équipe en général, sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur ou agent ayant dans l'entreprise, une situation comportant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales et n'ayant pas, du fait du caractère e leur fonction, de personnel placé sous leurs ordres ;

- Agents titulaires du Brevet Professionnel d'Employé de banque qui, au moment de l'obtention de leur diplôme, étaient déjà classés en classe II ;
- Agents titulaires du Brevet Professionnel d'Employé de Banque qui ont un an d'ancienneté en classe II.

- CLASSE IV

- Agents occupant une fonction de conduite du personnel ou une fonction d'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiatives qui permet à ces agents d'interpréter au mieux les instructions de leurs chefs directs ;
- Agents titulaires d'une licence de Droit ou de Sciences Economiques après un stage probatoire dans l'Etablissement ;
- Agents titulaires du diplôme de l'Institut Technique Bancaire.

C - C A D R E S

CLASSE V

- Cadres ayant une large part d'initiative assurant à l'intérieur de l'Entreprise une fonction d'autorité, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un gradé d'une classe supérieure, ou assurant la gestion d'un Etablissement distinct du siège de l'Entreprise dans lequel sont employées plusieurs personnes, dans un gradé ;
- Agents titulaires du diplôme du centre d'Etudes Supérieures de Banque.

CLASSE VI

- Cadres administratifs, techniciens ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les Etablissements à structure simple, du Directeur ou de l'Employeur et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur Chef.

-

CLASSE VII

- Cadres techniques ou administratifs supérieurs assumant la charge d'un secteur important de l'Entreprise, ou qui assurent à l'intérieur des services centraux une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un Directeur ou de l'employeur.

-

CLASSE VIII

-
Cadres et assimilés occupant des fonction hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les classe précédentes soit que leur situation hiérarchique leur

4

donne commandement sur un ou plusieurs cadres à la classe VII définie ci-dessus, soit que leur situation exige une valeur technique élevée, ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un Etablissement important.

Article 2

Les emplois particuliers qui ne trouvent pas leur définition dans la présente classification, feront l'objet d'accords d'établissements dressés sur la même base.

Les professions qui ne figurent pas dans la classification des emplois de Banque seront reclassées par correspondance aux catégories retenues dans les conventions appropriées.

Fany TRAORER
Contrôleur du Travail
Et de la sécurité Sociale.

LE DIRECTEUR DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
BABACAR DIONGUE

LE 1^{er} JANVIER 1996

ANCIE NS B AR E ME D E S SAL AIR E S

CATEGORIES	SALAIRES
6 ^{ème}	70.637
7 ^{ème} A	79.521
7 ^{ème} B	86.430

III. – AG E NTS D E M AIR ISE – TE C HNIC IE NS E T AS SIM ILE S

CATOGIRIES	SALAIRES POUR 173H.33
M1 A	77.540
M1 B	84.150
M2	86.404
M3	102.037
M4	112.877
M5	113.804

IV. – C AD R E S - I N G E NIE UR S E T A SSI MILE S

CATEGORIES	SALAIRES POUR 173H. 33
C1 A	119.251
C1 B	130.286
C2 A	141.318
C2 B	152.346
C2 C	166.538
C3	195.436
P1	92.434
P2	105.797
P3	107.163
P4	120.625

Le Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale
BABACAR DIONGUE

NOUVELLES GRILLES DE SALAIRES
DES TRAVAILLEURS DES BANQUES 2009

V. – EMPLOYÉS

CATEGORIES	SALAIRES POUR 173H.33
1 ^{ère}	63.215
2 ^{ème}	66.559
3 ^{ème}	73.409
4 ^{ème}	74.840
5 ^{ème}	81.253
6 ^{ème}	81.368
7 ^{ème}	96.784

VI/. EMPLOYÉS SUPÉRIEURS

CATEGORIES	SALAIRES POUR 173H.33
Classe I	102.868
Classe II	105.863
Classe III	111.049
Classe IV	120.118

V/. – CADRES

CATEGORIE	SALAIRES POUR 173H.33
Classe V	137.569
Classe VI	155.170
Classe VII	173.521
Classe VIII	188.328