

MINISTERE DE LA CONSTRUCTION ET DE L'URBANISME**PERSONNEL**

D. 26-12-62. — L'engagement de M. Guinou Gaspard est renouvelé pour compter du 1^{er} janvier 1962, en qualité d'agent temporaire pour servir dans l'emploi de gardien et classé, à compter de cette date à la catégorie C, 5^e échelon.

M. Guinou Gaspard est affecté à la direction de l'Aménagement du territoire.

D. 28-12-62. — Est renouvelé l'engagement de M. Dieng Ibrahima Kéita, en qualité d'agent temporaire pour tenir l'emploi de chef d'atelier menuiserie, et classé, pour compter du 1^{er} janvier 1962, à l'échelle B, 8^e échelon de la 3^e catégorie.

TEXTE PUBLIÉ A TITRE D'INFORMATION

**CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES HOTELIERES
DE LA REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE**

CLAUSES GENERALES

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

Le syndicat des hôteliers, restaurateurs et débitants de
boissons de la Côte d'Ivoire.

d'autre part,

— L'Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire,

— La Confédération générale des cadres,

Il a été convenu ce qui suit :

Objet et champ d'application.

Article premier. — La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, relèvent de la branche professionnelle des « Industries hôtelières ».

Sont notamment compris dans ces activités : hôtels, restaurants, bars et bars de clubs, restaurants de clubs, pensions, cantines, cercles, cabarets et brasseries.

Durée, dénonciation et révision de la convention.

Art. 2. — 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 prendra l'initiative de la dénonciation totale ou partielle devra accompagner la lettre recommandée de dénonciation d'un nouveau projet d'accord afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

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

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

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

Adhésions ultérieures.

Art. 3. — Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs intéressés peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du Travail d'Abidjan.

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

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

Les organisations signataires ne sont pas tenus de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente convention.

Toute organisation syndicale signataire de la présente convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche hôtelière au sens de l'article 73, 4^e paragraphe du code du Travail. Le même droit acquis est reconnu dans les mêmes conditions aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

Avantages acquis, accords particuliers.

Art. 4. — La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans leur entreprise lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date d'application de la présente convention, qui est celle du jour suivant celui de son dépôt au secrétariat du tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

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

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

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

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

Droit syndical et liberté d'opinion.

Art. 5. — Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action, dans le cadre de la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le congédiement.

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

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

Autorisation d'absence.

Art. 6. — 1° Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

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

Le paiement de ces journées d'absence, qui ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel, sera laissé à l'initiative de l'employeur.

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

Les travailleurs sont tenus d'informer trois jours à l'avance, sauf en cas de force majeure, 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.

Ces absences seront payées dans une limite totale d'une moyenne d'un jour ouvrable pour un quadrimestre et la limite maximum d'un délégué par cinquante travailleurs.

3° Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (commission consultative du Travail, comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Panneaux d'affichage.

Art. 7. — Des panneaux d'affichage seront dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales. Celles-ci seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées au préalable à la connaissance de la direction qui pourra en refuser l'affichage si elles présentent un caractère de polémique. L'objection de la direction ne pourra être formulée plus de 24 heures après leur dépôt.

Délégués du personnel.

Art. 8. — Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité, ne comporteront pas chacun le nombre de travailleurs exigés pour procéder aux élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements, distants de trois kilomètres au maximum, seront réunis pour la détermination de ce nombre.

Les mesures spéciales de protection, prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du code du Travail, sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date de l'élection.

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

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

— Les délégués pendant la durée de leur mandat ;

— Les candidats, dès le dépôt des candidatures et jusqu'à la date des élections.

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

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leurs organisations syndicales.

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

Dans le cas où un délégué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité, les conditions de sa réintégration dans le même emploi ou dans un emploi similaire et aux conditions correspondantes en vigueur à l'expiration de ce mandat seront celles prévues à l'article 9 dans le cas de l'employé congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectif.

Embauchage.

Art. 9. — Les employeurs feront connaître leurs besoins à l'Office de la main-d'œuvre de la Côte d'Ivoire à Abidjan.

Les avis transmis à cet effet seront communiqués au personnel par voie d'affichage.

Les employeurs conserveront, en outre, le droit de recourir à l'embauchage direct.

Sauf dispositions consensuelles contraires, exprimées par écrit, tout engagement est réputé fait pour une durée indéterminée.

L'employé congédié par suite de suppression ou de compression d'emploi conserve, pendant un an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. Le bénéfice de cette disposition continuera à jouer pendant la deuxième année, sous réserve d'un examen professionnel.

En cas de vacance, l'employeur avisera l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue. Le travailleur devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit jours après la réception de la lettre.

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

Période d'essai.

Art. 10. — L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

La durée maxima de la période d'essai est ainsi fixée :

a) Pour les employés embauchés sur place :

catégorie 1 à 3	8 jours ;
— 4 à 6	1 mois ;
— 7 à 11	3 mois.

b) — Pour les employés visés au premier alinéa de l'article 31 de la présente convention : 6 mois ;

— Pour les employés visés à l'alinéa 2 de l'article 31 de la présente convention : 2 mois ;

c) Cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 : 6 mois.

Les différentes périodes définies ci-dessus sont renouvelables une seule fois.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

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

Conditions d'engagement.

Art. 11. — Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en deux exemplaires et signé par chacune des parties. Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages accessoires du salaire dont il peut bénéficier. L'un des exemplaires est remis au travailleur. L'employeur pourra, au lieu et place de ce document, remettre au travailleur un double de la « déclaration de mouvement du travailleur » le concernant, les deux exemplaires étant signés des deux parties.

Promotion.

Art. 12. — En cas de vacances ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, l'employé pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Au cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

Mutations, changement de catégorie ou d'échelon d'emploi

Art. 13. — En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi afférent à une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excèdera pas 6 mois.

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un autre établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité différente de celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

Les travailleuses en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

— 1 mois pour les travailleurs en dessous de la 7^e catégorie ;

— 4 mois pour les travailleurs de la 7^e catégorie et des catégories supérieures, sauf dans les cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur en cause, c'est-à-dire :

— Soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque là ;

— Soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :

— Après un mois pour les travailleurs en dessous de la 7^e catégorie ;

— A près 4 mois pour les travailleurs de la 7^e catégorie et des catégories supérieures, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Modifications aux conditions de travail.

Art. 14. — Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur doit être constaté par écrit. Cet écrit lui est notifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 11.

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

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

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

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

Rupture de contrat.

Art. 15. — Toute rupture du contrat de travail par l'une des parties doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

Préavis.

Art. 16. — En cas de rupture de contrat et sauf cas de faute lourde ou de convention contraire prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

— Pour le personnel classé dans les catégories 1 à 6, 8 jours en ce qui concerne les travailleurs ayant moins d'un an de présence dans l'établissement ;

— 1 mois en ce qui concerne les travailleurs ayant plus d'un an de présence dans l'établissement ;

— Pour le personnel classé dans les catégories 7 et 8 : 1 mois ;

— Pour le personnel classé dans les catégories 9, 10 et 11 : 3 mois.

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

La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit, quel que soit le procédé utilisé pour effectuer cette notification.

En cas de licenciement ou de démission et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé, suivant son choix, à s'absenter ou bien deux jours par semaine au début de la période de préavis, ou bien deux heures par jour, pour chercher un nouvel emploi.

Ces jours ou heures sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'employé.

Préavis en cas de départ en congé.

Art. 17. — Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze jours francs avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis, stipulée à l'alinéa 2 du précédent article, sera majorée de huit jours francs en ce qui concerne les travailleurs n'ayant pas un an de présence et d'un mois pour ceux ayant plus d'un an de présence. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Indemnité de licenciement.

Art. 18. — En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur sous contrat à durée indéterminée, ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que prévue par l'article 122 du code du Travail et par les arrêtés d'application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des 12 mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le pourcentage en question est fixé à :

— 20 % pour les 5 premières années ;

— 25 % pour la période comprise entre la 6^e et la 10^e année incluse ;

— 30 % pour la période s'étendant au delà de la 10^e année.

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

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

En cas de démission, le travailleur qui aura accompli 13 années de service continu bénéficiera d'une indemnité dite de services rendus, calculée sur la base de 75 % des indemnités qu'il aurait dû percevoir en cas de licenciement.

L'indemnité de licenciement ou de services rendus n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite, instituée par la présente convention.

Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas, une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	ANCIENNETÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT			
	De 1 à 15 ans	+ de 15 ans et jusqu'à 20 ans	+ de 20 ans et jusqu'à 30 ans	+ de 30 ans
50 ans	65 %	70 %	75 %	80 %
51 ans	57,5 %	62,5 %	67,5 %	72,5 %
52 ans	50 %	55 %	60 %	65 %
53 ans	42,5 %	47,5 %	52,5 %	57,5 %
54 ans	37,5 %	42,5 %	47,5 %	52,5 %
55 ans	30 %	35 %	40 %	45 %

Compression de personnel.

Art. 19. — Si en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu, les salariés présentant le moins d'aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales. L'employeur consulte à ce sujet les délégués du personnel.

Durée du travail.

Art. 20. — La durée du travail est celle fixée par la réglementation en vigueur.

Repos hebdomadaires.

Art. 21. — Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives au minimum. Ce repos pourra être donné par roulement afin de permettre le fonctionnement de l'entreprise pendant les sept jours de la semaine.

Interruptions collectives du travail.

Art. 22. — En cas d'interruption collective du travail, les récupérations sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur. Dans le cas où le travailleur s'est tenu, sur l'ordre de son employeur, à la disposition de l'entreprise, les journées ou heures sont réglées au tarif normal, même si aucun travail n'a été effectué par le travailleur.

Heures supplémentaires.

Art. 23. — Pour tenir compte des conditions exceptionnelles d'activité dans l'industrie hôtelière, les heures accomplies à la demande de l'employeur au delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 94 du code du Travail, fixée comme il suit :

- 30 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au delà des 8 premières heures supplémentaires.

Classement des travailleurs.

Art. 24. — Les différentes catégories et les différents échelons dans lesquels les travailleurs sont classés sont déterminés par la classification professionnelle, figurant en annexe à la présente convention.

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

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

Commission de classement.

Art. 25. — Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste de travail retenue comme base de classement.

Cette déclaration est introduite, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical choisi par le travailleur et examinée par le chef de l'établissement.

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur son classement dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

Cette commission, présidée par l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Sur sa demande, le travailleur peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente convention.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties et si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la commission ou son suppléant ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut, néanmoins, décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la commission est de déterminer la catégorie dans laquelle le travailleur doit être classé dans l'entreprise.

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires.

La décision est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le président ne participe pas au vote. La décision doit être motivée donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président.

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

Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, le litige peut être porté devant le tribunal du Travail.

Salaires.

Art. 26. — A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs de plus de 18 ans, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut.

Les travailleurs sont payés au mois.

Toutefois, les travailleurs occasionnels sont payés à la journée, suivant les accords de salaires.

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

Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs.

Art. 27. — Par jeunes travailleurs, on entend les jeunes gens ou les jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par contrat d'apprentissage écrit.

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

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

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

Prime d'ancienneté.

Art. 28. — Dans le cadre de la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur est occupé d'une façon continue dans les différents établissements de l'entreprise ou de ses filiales de la zone IV, telle qu'elle est définie par l'arrêté du 13 juin 1955.

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

Le travailleur qui est licencié pour compression de personnel puis réintégré avant un délai maximum d'un an, bénéficiera de l'ancienneté acquise antérieurement à la période interruptive.

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

Une majoration pour ancienneté des salaires minima des travailleurs sera effectuée dans les conditions suivantes :

— 3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, après 3 années de présence ;

— 6 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après 5 années de présence ;

— Avec une progression de 2 % tous les deux ans à partir de la cinquième année jusqu'au plafond de 16 % à la quinzième année.

Nourriture du personnel.

Art. 29. — La nourriture est fournie en plus du salaire. Les employeurs assurent aux travailleurs une nourriture saine, abondante et variée.

La nourriture représente un certain avantage qui doit être compensé si elle n'est pas donnée en nature par une indemnité qui vient s'ajouter au salaire. Cette indemnité entrera dans le calcul de l'allocation de congé.

Indemnité de déplacement.

Art. 30. — En cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui sera alloué une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

— 2 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;

— 4 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;

— 6 fois le salaire de base horaire minimum de la catégorie du travailleur au lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

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

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Indemnité de dépaysement.

Art. 31. — Les travailleurs engagés dans le groupe I pour exécuter un contrat de travail dans le groupe IV, tels qu'ils sont définis par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, bénéficieront de l'indemnité prévue par l'article 94, 1^{er} alinéa, et par l'article 95, 3^e, du code du Travail, au taux de 40 % du salaire minimum de base de leur catégorie professionnelle.

Les travailleurs engagés dans le groupe IV, tel qu'il est défini par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, et déplacés par l'employeur pour exécuter un contrat de travail à une distance d'au moins 100 km à vol d'oiseau du lieu de leur engagement, bénéficieront, à condition que le déplacement ait pour effet de leur faire quitter l'Etat de leur résidence habituelle, de l'indemnité prévue aux articles 94 et 95, 2^e, du code du Travail, au taux de 10 % du salaire minimum de base de leur catégorie professionnelle.

Il sera étudié, pour les travailleurs intéressés par les dispositions ci-dessus, les modalités d'une garantie minimum fixée d'accord partie, après détermination des salaires hiérarchisés.

Prime de salissure.

Art. 32. — Des accords d'établissement pourront, le cas échéant, prévoir une prime de salissure. Cette prime ne pourra être fixée que dans le cas où l'habillement ne serait pas fourni.

Congés exceptionnels.

Art. 33. — Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer, pourront être accordées aux travailleurs sans retenue de salaire, dans la limite de 10 jours par année civile, sur présentation de pièces d'état civil ou justification probante dans les conditions suivantes :

Mariage du travailleur	3 jours
Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Décès du conjoint ou d'un descendant	2 jours
Décès d'un ascendant des deux conjoints, d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Accouchement de la femme du travailleur ..	1 jour
Baptême d'un enfant	1 jour

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés, d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

Le travailleur devra informer son employeur 48 heures à l'avance, sauf le cas de force majeure et, dans ce dernier cas, au plus tard dans les 24 heures qui suivent la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire. Ce délai est porté à 48 heures dans le cas d'absence pour décès.

Absences pour maladies et accidents non professionnels.

Art. 34. — a) Suspension du contrat.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de 6 mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

b) Formalités à accomplir.

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise, lorsque celui-ci existe en application de la réglementation en vigueur, dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 48 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de 6 jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur gravement malade ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier aura la faculté de lui envoyer un infirmier ou éventuellement un médecin.

Indemnisation du travailleur malade.

Art. 35. — Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les indemnités suivantes :

- Avant 12 mois de service : 1 mois de salaire en application de l'article 48 du code du Travail ;
- Après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans :
 - 1 mois de salaire entier et
 - 2 mois de demi-salaire ;
- Après 5 ans de service et jusqu'à 10 ans :
 - 2 mois de salaire entier
 - 3 mois de demi-salaire ;
- Après 10 ans de service :
 - 2 mois de salaire entier
 - 4 mois de demi-salaire.

Les indemnités ci-dessus prévues ne sont pas obligatoires, dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 48 du code du Travail, lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une année civile, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder, au total, celle d'une des trois dernières périodes ci-dessus fixées, sans préjudice des dispositions de l'article 48 du code du Travail.

Organisation médicale et sanitaire.

Hospitalisation du travailleur malade.

Art. 36. — Les parties signataires de la présente convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

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

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

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

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

— 3 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1^{re}, 2^e et 3^e catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

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

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

Il est entendu que les avantages acquis dont bénéficierait le travailleur, restent valables nonobstant les dispositions du présent article.

Accidents du travail.

Art. 37. — Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.

Au cas où, après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnité du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Tenue de travail.

Art. 38. — L'établissement fournira et entretiendra tous les uniformes de vertebules qui resteront la propriété de l'employeur.

Les tenues spéciales ou particulières à chaque établissement pour les autres services seront fournies par l'établissement et resteront sa propriété.

Il est entendu que les travailleurs veilleront à l'entretien et à la bonne tenue de ces uniformes, qu'ils ne pourront porter que pendant les heures d'activité.

Les chaussures seront fournies ou non suivant accords d'établissement.

Lorsque la tenue imposée sera le spencer ou le rondin, le détachage sera à la charge de l'établissement, sauf s'il y a négligence manifeste dûment constatée par l'employeur et le délégué du personnel.

Obligations militaires.

Art. 39. — Les travailleurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire, sont, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

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

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve son droit au congé annuel.

Clause de non-concurrence.

Art. 40. — Le travailleur ne pourra exercer, même en dehors de son temps de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

Les contrats de travail pourront prévoir que les travailleurs classés dans une catégorie égale ou supérieure à la 11^e ainsi que les chefs de cuisine quelle que soit leur catégorie ne prendront pas part, pendant une période d'un an à partir du moment où le contrat est rompu par le fait de ces travailleurs, ou à la suite d'une faute lourde de leur part, comme propriétaire, associé, intéressé, commis ou collaborateur à titre quelconque, avec ou sans rétribution, à aucune entreprise similaire dans un rayon de 100 km autour du lieu de leur dernier emploi, conformément aux dispositions de l'article 37 du code du Travail.

Décès du travailleur.

Art. 41. — En cas de décès du travailleur, les salaires de présence ou de congé, ainsi que les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès, reviennent de plein droit à ses héritiers.

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

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur, qui étaient effectivement à sa charge.

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

Congés payés.

Art. 42. — Les travailleurs bénéficieront des congés payés dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Logement.

Art. 43. — Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, et ne peut se procurer un logement suffisant pour lui-même et sa famille au lieu d'emploi, l'employeur mettra à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer son logement par ses propres moyens, il devra en faire part à son employeur dès son engagement et déclarer s'il dégage ou non l'employeur de l'obligation de le loger.

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

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

Pour les logements d'une classe supérieure, le montant de la retenue sera fixé par avenant à la présente convention.

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

a) En cas de notification réciproque du préavis dans les délais requis, évacuation à l'expiration du délai de préavis ;

b) En cas de rupture du contrat par le travailleur, sans que le délai de préavis ait été respecté, évacuation immédiate ;

c) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis, évacuation différée, sur demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un mois.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

Lorsque du fait des circonstances particulières tenant à son emploi le travailleur devra résider au lieu-même du travail, l'employeur pourra éventuellement loger le travailleur, et dans ce cas la fourniture du logement sera gratuite.

Allocations familiales.

Art. 44. — Le régime d'allocations dont bénéficient les travailleurs régis par la présente convention est celui institué par la législation en vigueur.

Toutefois, les travailleurs bénéficiant d'un régime plus favorable continueront, à titre personnel, à bénéficier de la différence entre les deux régimes.

Voyages et transports.

Art. 45. — *Classe de passage.* — Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

1. Bateau et train :

1^{re} à 5^e catégorie incluse, bateau : 3^e classe ; train : 2^e classe ;

6^e, 7^e et 8^e catégories, bateau : 2^e classe ; train : 2^e classe ;

9^e, 10^e et 11^e catégories, bateau : 1^{re} classe ; train : 1^{re} classe.

2. Avion : classe touriste.

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

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

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

— 200 kg de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes, dont le mariage est constaté à l'état civil ;

— 100 kg de bagages en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

De plus, les travailleurs voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de 100 kg supplémentaires de bagages, par voie maritime, à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

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

Transport du personnel.

Art. 46. — Lorsque le lieu d'emploi du travailleur se trouve à une distance qui nécessite pour lui l'utilisation d'un moyen de transport, des accords d'établissement pourront prévoir soit un moyen de transport, soit une indemnité compensatrice.

Commission d'interprétation et de conciliation.

Art. 47. — Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et additifs.

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

La composition de la commission est la suivante :

— 1 membre titulaire et 1 suppléant de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;

— 1 nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires, ainsi qu'à celle de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort.

Celui-ci réunira la commission dans les plus brefs délais.

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

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

Retraite.

Art. 48. — Les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent à solliciter, dès la date de son dépôt, leur adhésion à la Caisse de retraite des travailleurs salariés de Côte d'Ivoire, instituée par la loi n° 60-314 du 21 septembre 1960.

Fait à Abidjan, le 1^{er} mars 1961.

Suivent signatures :

Pour le syndicat des hôteliers, restaurateurs et débitants de la Côte d'Ivoire :

MM. JARRET ;
CHAUVET ;
LEBOUC ;
JULLIEN.

Pour l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (U.N.T.C.I.) :

MM. CESAR ATTIMINI Joseph ;
OUATTARA Oula ;
TOE Jean ;
OKA Pierre ;
OUATTARA Issa ;
DAGO Daniel.

Pour la Confédération générale des Cadres :

MM. MONTFORT ;
RIOTTE.

Le Directeur du Travail et de la Main-d'Œuvre :
J. BOTREL.

ANNEXE I

A LA CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES HOTELIERES
DE LA REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Tout le personnel en contact avec la clientèle, doit nécessairement posséder toutes les qualités requises pour assurer la bonne marche de l'établissement, telles que empressément et déférence, tenue et propreté parfaites, être à l'entière disposition de la clientèle dans son service, et être à même de la renseigner avec courtoisie et clarté.

I. — PERSONNEL DE DIRECTION - BUREAU - RÉCEPTION

11^e catégorie : *Directeur*. — Formation : Ecole hôtelière ou diplôme équivalent, B.E.P.C. ou diplôme équivalent. Connaissance parfaite de l'anglais et d'une autre langue. Activité professionnelle minima : un an comme sous-directeur ou trois ans comme chef de service.

10^e catégorie : *Sous-Directeur*. — Agent chargé de seconder le directeur et capable de diriger l'établissement en l'absence de ce dernier.

Formation : Ecole hôtelière ou diplôme équivalent, B.E.P.C. ou diplôme équivalent, parlant l'anglais et une seconde langue, qui pourrait être remplacée par un dialecte local. Activité professionnelle minima de trois ans comme chef de service.

9^e catégorie : *Chef comptable*. — Formation : Niveau du C.E.P., possédant le C.A.P. ou une expérience professionnelle équivalente. Assure seul ou fait assurer par du personnel placé sous ses ordres et sous le contrôle de la direction, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs, ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Doit être capable de tenir les comptes généraux et le compte d'exploitation, de dresser le bilan annuel et le compte de profits et pertes. Activité professionnelle minima de deux ans en qualité de comptable.

Chef de réception. — Formation : B.E.P.C., possédant le C.A.P. et diplôme de l'école hôtelière, ou ayant une formation professionnelle équivalente, acquise par une longue pratique. Connaissance de l'anglais et d'une seconde langue qui pourrait être remplacée par un dialecte local. Assume la responsabilité totale de la réception, ayant sous ses ordres tout le personnel de réception. Activité professionnelle minima : trois ans comme réceptionnaire.

Gérant d'hôtel sans chef de réception. — Formation : B.E.P.C., possédant le C.A.P. et diplôme de l'école hôtelière, ou ayant une formation professionnelle équivalente acquise par une longue pratique. Connaissance de l'anglais et d'une seconde langue qui pourrait être remplacée par un dialecte local. Assume la responsabilité totale de la réception, ayant sous ses ordres tout le personnel de l'hôtel. Activité minima, trois ans comme réceptionnaire.

8^e catégorie : *Econome*. — Formation : Niveau du C.E.P.-C.A.P. de teneur de livres ou expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique.

Doit pouvoir effectuer sur place, les achats de marchandises, tant pour l'exploitation que pour l'entretien et tenir convenablement sa comptabilité.

Comptable. — Formation : Capable de reproduire en comptabilité, les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le revient, ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant au prix de revient, possédant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, capable de reproduire en comptabilité, toutes les opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan et, éventuellement, collaborer à la confection du bilan ; peut être chargé de diriger une section de comptabilité. Comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ou du diplôme de comptable reconnu par la République de Côte d'Ivoire et ayant deux ans de pratique.

Réceptionnaire. — Formation : Agent assurant la réception des clients, sachant parler l'anglais. Doit pouvoir tenir la caisse et la main-courante avec des notions de comptabilité hôtelières élémentaires et assurer la facturation.

Niveau C.E.P., possédant le diplôme de l'école hôtelière et C.A.P. d'employé d'hôtel, lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique.

7^e catégorie : *Caissier ou caissière*. — Formation : Instruction niveau C.E.P. Ayant la responsabilité d'une caisse principale effectuant toutes les opérations de caisse, tenant les écritures correspondantes. Encaissant, effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus « bon à payer ». Effectuant toutes les opérations courantes de caisse.

Activité professionnelle minima : deux ans.

Gérant d'hôtel sans réceptionnaire. — Formation : Niveau C.E.P., diplôme de l'école hôtelière et C.A.P., lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique.

Activité professionnelle minima de quatre ans.

Doit pouvoir tenir la caisse et la main-courante avec des notions de comptabilité hôtelières élémentaires et assurer la facturation.

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

6^e catégorie : *Commis de caisse*. — Formation : Instruction primaire obligatoire. Agent chargé en permanence des opérations de caisse, sous la direction d'un caissier ou du gérant. Ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et dépenses.

Commis d'économat. — Formation : Instruction primaire obligatoire.

Activité professionnelle minima de trois ans.

Doit pouvoir tenir parfaitement à jour un fichier et seconder l'économe.

Premier commis de réception. — Formation : Instruction primaire obligatoire. C.A.P. lorsqu'il sera institué.

Activité professionnelle minima : deux ans dans une activité hôtelière.

Parlant couramment l'anglais.

Dactylo. — Formation : C.E.P., connaissance du français.

Activité professionnelle minima : un an.

Doit être capable de taper correctement le courrier et les tableaux de chiffres.

Main-courantier. — Formation : Niveau C.E.P., connaissance élémentaire de comptabilité.

Tient la main-courante qui est le livre de récapitulation des prestations journalières minima : un an s'il possède le C.A.P., deux ans s'il ne le possède pas.

Teneur de livres. — Formation : C.E.P., connaissance élémentaire de comptabilité.

Activité professionnelle minima : deux ans.

II. — PERSONNEL DE RESTAURATION - BAR

a) Personnel de restauration.

9^e catégorie : 1^{er} *maître d'hôtel*. — Formation : C.E.P., diplôme de l'Ecole hôtelière ou expérience professionnelle équivalente.

Bonne connaissance de l'anglais et d'une seconde langue étrangère ou d'un dialecte local.

Activité professionnelle minima : huit ans.

Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Doit être capable d'organiser des banquets ou des réceptions, même à l'extérieur, et de diriger du personnel. Doit posséder des connaissances techniques telles que : trancher, travailler au réchaud. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que de la combinaison de ces derniers, des mets cuisinés, etc...

8^e catégorie : *Second maître d'hôtel*. — Formation : C.E.P. Diplôme de l'Ecole hôtelière ou expérience professionnelle équivalente. Parlant couramment l'anglais et une seconde langue étrangère.

Activité professionnelle minima : six ans.

Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Doit être capable d'organiser des banquets et des réceptions, même à l'extérieur, et de diriger du personnel. Doit posséder des connaissances techniques telles que : trancher, travailler au réchaud. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que de la combinaison de ces derniers avec des mets cuisinés, etc.

7^e catégorie : *Troisième maître d'hôtel*. — Formation : C.E.P. Diplôme de l'Ecole hôtelière ou expérience professionnelle acquise par une pratique confirmée.

Parlant couramment une langue étrangère.

Activité professionnelle minima : cinq ans.

Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie.

6^e catégorie : *Chef de rang*. — Formation : C.E.P. Notion de langue étrangère.

Activité professionnelle minima : trois ans comme commis.

Sommelier. — Doit pouvoir comprendre une langue étrangère et se faire comprendre dans cette langue ; connaissant la dégustation des vins, et alcools et pouvant les conseiller à la clientèle suivant les mets servis. Instruction primaire.

5^e catégorie : 1^{er} *commis de suite ou garçon confirmé*. — Formation : Savoir lire, écrire et compter.

Activité professionnelle minima de 18 mois comme commis de suite.

Doit pouvoir assurer le service à la carte, servir les vins et assurer la suite par ses propres moyens.

4^e catégorie : *Commis de suite ou garçon*. — Doit pouvoir assurer le service courant du restaurant et en posséder les connaissances élémentaires.

Activité professionnelle minima de 18 mois comme commis débarrasseur.

2^e catégorie : *Commis débarrasseur ou garçon*. — Travailleur auquel sont confiés les travaux simples du restaurant, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

Activité professionnelle minima de un an comme commis débarrasseur.

1^{re} catégorie : *Commis débarrasseur ou garçon débutant*.

b) Personnel bar.

8^e catégorie : *Barman*. — Formation : C.E.P., diplôme de l'école hôtelière ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique, avec une formation générale similaire. Doit être capable d'assurer la bonne marche du bar et de tenir correctement l'état des stocks de marchandises qui lui sont confiées ainsi que le décompte des rendements. Doit connaître parfaitement les boissons et assurer la confection de tous cocktails à la demande de la clientèle. Sachant parler couramment et correctement l'anglais. Activité professionnelle minima : 5 ans comme 1^{er} commis.

6^e catégorie : *Premier commis de bar*. — Formation : Instruction primaire. Doit comprendre l'anglais et savoir se faire comprendre en cette langue.

Activité professionnelle minima de 3 ans comme 2^e commis de bar.

Doit pouvoir assurer le service correctement en l'absence du barman.

4^e catégorie : *Deuxième commis de bar*. — Formation : Savoir lire, écrire et compter. Employé capable de servir les consommations dans un bar. Sachant parler anglais.

Activité professionnelle : 1 an comme 3^e commis.

3^e catégorie : *Troisième commis de bar*. — Formation : Savoir lire, écrire et compter. Employé pouvant faire des travaux simples dans sa spécialité et ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

2^e catégorie : *Commis de bar débutant ou garçon de salle débutant*. — Formation : Employé pouvant faire des travaux simples dans sa spécialité et ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

III. — PERSONNEL DE CAFÉ

3^e catégorie : *Garçon de café limonadier*. — Doit connaître et pouvoir servir correctement toutes les consommations, aussi bien au comptoir que dans la salle.

2^e catégorie : *Garçon de café limonadier*. — Doit connaître et pouvoir servir correctement toutes les consommations, aussi bien au comptoir que dans la salle. Passera en 3^e catégorie après cinq ans d'activité professionnelle.

1^{re} catégorie : *Garçon de comptoir ou d'office*. — Employé chargé de laver le matériel de café et éventuellement, de passer les verres et bouteilles, d'assurer la mise en place des glacières.

IV. — PERSONNEL DE CUISINE

9^e catégorie : *Chef de cuisine*. — Formation : C.E.P. et C.A.P. Activité professionnelle minima de 15 ans.

Outre ses capacités culinaires proprement dites, doit pouvoir :

a) diriger une brigade de 10 cuisiniers (toques) minimum ;

b) Etablir les cartes et menus ;

c) Etablir les prix de revient des mets préparés et tenir un compte de gestion de son service ainsi que des marchandises utilisées ;

d) Être capable d'assurer en personne l'approvisionnement nécessaire à l'exécution de ses menus en vivres frais et denrées locaux.

8^e catégorie : *Sous-chef de cuisine*. — Formation : C.E.P. et C.A.P. Activité professionnelle minima de 10 ans ; doit pouvoir diriger une brigade de 10 cuisinier (toques). Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie (menus, prix de revient, compte de gestion).

7^e catégorie : *Chef de partie*. — Formation : C.E.P. et C.A.P. ou expérience professionnelle équivalente.

Activité professionnelle minima de 7 ans ; doit pouvoir diriger une brigade de 5 cuisiniers (toques).

Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie (menus, prix, compte de gestion).

Doit connaître parfaitement le travail de commis rôtiisseur, commis saucier, commis entremettier, etc.

6^e catégorie : *Premier commis*. — Formation : C.E.P. et C.A.P. lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle équivalente. Activité professionnelle minima de 5 ans.

Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie.

Capable de composer les menus selon la classe de l'établissement.

Cuisinier qualifié. — Ayant de 4 à 8 marmitons sous ses ordres, capable d'assurer un service journalier d'une centaine de couverts au menu ou à la carte, sous les ordres directs d'un patron ou d'un gérant.

5^e catégorie : *Deuxième commis*. — Instruction primaire, titulaire du C.A.P. lorsqu'il sera institué.

Activité professionnelle minima de 2 ans comme 3^e commis.

Pourra postuler à cet emploi le 3^e commis qui aura satisfait à un essai professionnel.

Cuisinier. — Ayant plus de 6 ans de métier, capable d'assurer deux routines, un menu fixe et une carte sommaire dans une maison de 2^e et 3^e catégorie.

4^e catégorie : *Troisième commis*. — Formation : Savoir lire, écrire et compter.

Activité professionnelle minima de 2 ans comme commis débutant.

3^e catégorie : *Garçon de cuisine qualifié ou plongeur professionnel*. — Doit avoir accompli au minimum 4 ans de travail régulier, sans autre interruption que les congés réglementaires.

Doit être capable d'assurer l'entretien de l'argenterie et batterie de cuisine.

2^e catégorie : *Commis débutant*. — Travailleur exécutant des travaux simples de cuisine (1) après mise au courant sommaire.

Garçon de cuisine ou plongeur. — Formation et activité professionnelle : 2 ans de travail régulier, sans autre interruption que les congés réglementaires.

1^{re} catégorie : *Garçon de cuisine ou plongeur débutant*. — Sans qualification.

N. B. — Par travaux simples de cuisine, s'entendent l'épluchage des légumes, la préparation des volailles et des poissons, la préparation des potages de légumes, la cuisson des légumes, la cuisson des viandes rouges et blanches, la cuisson des volailles, etc.

V. — PERSONNEL DE CAFETERIE ET DE PATISserie

7^e catégorie : *Pâtissier de cuisine*. — Formation : C.E.P. et C.A.P. ou expérience professionnelle équivalente.

Activité professionnelle minima : 7 ans.

Connaissance de la gamme complète de la pâtisserie de cuisine, toutes les glaces, tous les entremets de cuisine et le travail du sucre.

Chef de partie en pâtisserie de cuisine.

6^e catégorie : *Premier commis de pâtisserie*. — Formation : C.E.P. et C.A.P. lorsqu'il sera institué, ou expérience professionnelle équivalente.

Activité professionnelle minima de 5 ans. Connaissance de la gamme complète de la pâtisserie de cuisine, de toutes les glaces, de tous les entremets de cuisine et du travail du sucre.

5^e catégorie : *Deuxième commis de pâtisserie*. — Formation : Instruction primaire, titulaire du C.A.P. lorsqu'il sera institué. Activité professionnelle minima de 2 ans comme 3^e commis. Pourra postuler à cet emploi, le 3^e commis qui aura satisfait à un essai professionnel. Connaissance de la gamme complète de la pâtisserie de cuisine, tous les entremets de cuisine et du travail du sucre.

4^e catégorie : *Troisième commis de pâtisserie*. — Formation : Savoir lire, écrire et compter. Activité professionnelle minima de 2 ans comme commis débutant.

Cafetier. — Formation : Instruction primaire obligatoire.

Doit pouvoir établir ses bons de réapprovisionnement, tenir un inventaire permanent des denrées qui lui sont confiées et assurer seul la préparation de 40 plateaux au moins.

3^e catégorie : *Cafetier* connaissant le maniement des percolateurs et capable d'assurer un service de comptoir.

2^e catégorie : *Aide cafetier*. — Employé ayant un minimum d'instruction, exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire.

VI. — PERSONNEL DES ÉTAGES

9^e catégorie : *Chef gouvernante*. — Formation : C.E.P. et diplôme de l'école hôtelière. Connaissance de l'anglais. Chef de service sous les ordres directs du responsable de l'établissement. Dirige tous les services d'étages. A sous ses ordres : les gouvernantes, les valets, les femmes de chambre et parfois les lingères.

Activité professionnelle minima de 5 ans comme gouvernante.

8^e catégorie : *Gouvernante*. — Formation : C.E.P. et diplôme de l'école hôtelière. Connaissance de l'anglais. Activité professionnelle minima de 5 ans comme aide-gouvernante. Dirige tous les services d'étages. A sous ses ordres les valets, les femmes de chambre et parfois les lingères.

Peut postuler à cet emploi l'aide-gouvernante non titulaire du diplôme de l'école hôtelière, mais possédant les connaissances professionnelles et ayant les qualités requises pour les remplir.

7^e catégorie : *Aide-Gouvernante*. — Formation : C.E.P. et diplôme de l'école hôtelière ou expérience professionnelle équivalente. Parlant l'anglais. Activité professionnelle minima de 3 ans dans un emploi hôtelier.

Travaille sous les ordres directs d'une gouvernante.

Dirige les services d'étages qui sont placés sous son contrôle. A également sous ses ordres les valets et les femmes de chambre.

6^e catégorie : *Valet de chambre ou femme de chambre*. — Formation : C.E.P. Activité professionnelle minima de 5 ans. Assure le service d'étages proprement dit, doit pouvoir établir tous bons de commande nécessaires au fonctionnement du service, doit pouvoir assurer le service de 12 chambres.

Notions d'anglais ou de toute autre langue étrangère.

5^e catégorie : *Valet de chambre ou femme de chambre*. — Formation : Sachant lire et écrire.

Activité professionnelle minima de 3 ans.

Assure le service d'étages proprement dit, doit pouvoir établir tous bons de commande nécessaires au fonctionnement du service, doit pouvoir assurer le service de huit chambres.

4^e catégorie : *Commis de chambre*. — Doit pouvoir assurer le service des chambres et de la clientèle ; doit savoir lire, écrire et compter.

3^e catégorie : *Commis de chambre dans un hôtel avec ou sans gouvernante*. — Doit pouvoir assurer le service des chambres.

2^e catégorie : *Commis de chambre débutant*. — Sans qualification. Passera en 3^e catégorie après deux ans d'activité professionnelle.

1^{re} catégorie : *Garçon de nettoyage*. — Sans qualification.

VII. — PERSONNEL D'ENTRETIEN

9^e catégorie : *Chef d'entretien*. — Formation : Titulaire d'un C.A.P. Activité professionnelle minima de 5 ans dans l'industrie ou dans un hôtel. Doit être capable de dresser un planning d'entretien préventif et un planning de réparations, de commander à une équipe d'ouvriers et de contrôler l'exécution de ses ordres. Doit posséder des connaissances pour l'entretien des installations électriques, frigorifiques, sanitaires, des peintures du mobilier et du matériel intéressant l'exploitation d'un hôtel.

7^e catégorie : *Contremaître d'entretien*. — Formation : C.E.P. Activité professionnelle minima de 3 ans ; connaissances pratiques d'électricité et de mécanique. Agent sous les ordres du chef d'entretien ou d'un responsable. Peut être appelé à diriger une petite équipe d'ouvriers.

5^e catégorie : 1^{er} commis d'entretien. — Formation : Ouvrier d'habileté exécutant des travaux qui exigent des connaissances pratiques confirmées dans l'un des emplois ci-après : mécanicien, maçon, menuisier, peintre, électricien.

4^e catégorie : 2^e commis d'entretien. — Formation : Ouvrier exécutant des travaux qui exigent des connaissances pratiques dans l'un des emplois ci-après : mécanicien, maçon, menuisier, peintre, électricien.

VIII. — PERSONNEL DIVERS

7^e catégorie : *Linger ou lingère*. — Formation : Instruction primaire obligatoire. Doit savoir coudre et repasser tous vêtements masculins et féminins. Est responsable du stock qui lui est confié. Doit être capable de surveiller le stock de linge et d'en assurer l'entretien ainsi que tous rapports avec les blanchisseurs, teinturiers et pressings. A sous ses ordres des aides lingers ou lingères. Activité professionnelle minima de 4 ans.

6^e catégorie : *Linger ou lingère*. — Formation : Instruction primaire obligatoire. Doit savoir coudre et repasser tous vêtements masculins et féminins. Doit être capable de surveiller le stock de linge dont il ou elle a la charge et d'en assurer l'entretien. Activité professionnelle minima de 3 ans.

Chauffeur. — Doit savoir lire, écrire et compter. Possédant le permis de conduire tourisme, poids lourds et transport en commun. Doit être capable d'assurer des petits dépannages. Maintient l'état de propreté et assure l'entretien du véhicule.

Standardiste. — Formation : C.E.P. Notions d'anglais. Activité professionnelle minima de 3 ans comme téléphoniste. Capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre directions.

4^e catégorie : *Téléphoniste*. — Instruction primaire obligatoire. Activité professionnelle minima de 2 ans comme téléphoniste. Capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre directions.

3^e catégorie : *Blanchisseur et repasseur confirmés*. — En plus du linge d'hôtellerie, doit être capable de laver et repasser le linge de la clientèle. Activité professionnelle minima de 3 ans.

Aide linger ou lingère. — Connaissant le lavage et le repassage.

Téléphoniste. — Chargé notamment de répondre et de donner les communications sur un poste central à quatre directions au maximum, pouvant néanmoins, dans les intermittences de trafic, être astreints à des travaux ne nécessitant aucune connaissance particulière.

Jardinier. — Capable de préparer et d'entretenir un jardin.

Gardien portier. — A la disposition de la clientèle entre la réception et l'extérieur de l'hôtel. Ayant au minimum deux ans d'ancienneté dans la profession.

Chef équipier. — Capable de diriger son équipe sur les instructions de son chef de service.

2^e catégorie : *Aide linger ou aide lingère débutant*. — Sans qualification particulière.

Travailleur sous les ordres du linger ou de la lingère.

Blanchisseur. — Sans qualification particulière.

Chasseur liftier. — Capable d'assurer correctement la marche d'un ascenseur.

Gardien de nuit ou de jour. — Travailleur chargé de la surveillance des lieux.

Bagagiste d'hôtel après six mois de présence. — Equipier : Travailleur apte à tous travaux élémentaires ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, après un an de présence.

1^{re} catégorie : *Equipier*. — Travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation et ayant moins d'un an de présence.

Bagagiste d'hôtel. — Manœuvre préposé au transport des bagages de la clientèle.

Fait à Abidjan, le 1^{er} mars 1961.

Suivent signatures :

Pour le syndicat des hôteliers, restaurateurs et débitants de la Côte d'Ivoire :

MM. JARRET ;
CHAUVET ;
LEBOUC ;
JULLIEN ;
RAVAUD ;
TABEAU.

Pour l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (U.N.T.C.I.) :

MM. CESAR ATTIMINI Joseph ;
OUATTARA OULA ;
DAGO Daniel ;
TOE Jean ;
OKA Pierre ;
OUATTARA Issa.

Pour la Confédération Générale des Cadres :

M. RIOTTE.

Le Directeur du Travail et de la Main-d'Œuvre :
J. BOTREL.

PARTIE NON OFFICIELLE

INTENDANCE MILITAIRE D'ABIDJAN

APPEL D'OFFRES N° 1 / 1963

L'intendant militaire des T.D.M., chef du service de l'Intendance territoriale d'Abidjan, a l'honneur d'informer qu'il recevra jusqu'au 28 février 1963 à 12 heures, les offres pour la fourniture rendue F.O.B. Port Abidjan de : 853 tonnes de café vers type Robusta, grade II, récolte 1962-1963, destinées à l'exportation.

Cette fourniture fait l'objet d'un cahier des charges spéciales qui peut être consulté à l'Intendance territoriale d'Abidjan (boulevard Garde).

SOUS-PREFECTURE DE GAGNOA

AVIS DE VENTE

Il sera procédé le dimanche 24 février 1963, à 10 heures, sur la place de l'ancien marché de Gagnoa, à la vente aux enchères publiques, d'un lot de onze caisses scellées contenant chacune 40 boîtes de cartouches de chasse calibre 12, confisquées par le tribunal de Gagnoa.

L'adjudication aura lieu aux conditions suivantes :

1° Seules auront le droit de participer à l'adjudication, les personnes titulaires d'autorisation d'achat régulier ;

2° Le prix principal majoré de 8 % sera payé entre les mains du receveur des Domaines *ad hoc* ;

3° La vente ne comportera aucune garantie et partant ne donnera lieu à la moindre réclamation.

Gagnoa, le 21 janvier 1963.

Le Receveur *ad hoc* des Domaines,
LEBY DOUHOURE Nestor.

2-2.

ANNONCES

(L'Administration n'entend nullement être responsable de la teneur des annonces ou avis publiés sous cette rubrique par les particuliers)

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 20 de Ferkessédougou, appartenant à la Société Africaine de Commerce et d'Industrie (S.A.C.I.), B.P. 22 à Korhogo.

2-2