

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une foi



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DES
RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SÉNÉGAL

TOME 3

CONVENTIONS COLLECTIVES CONCLUES DE 2012 À 2024



Mise en œuvre par

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



FÉVRIER 2025

PREFACE

Le droit du travail est caractérisé par la pluralité de ses sources normatives. Outre les conventions internationales et la législation nationale, les sources professionnelles, fruits de négociations entre employeurs et travailleurs sur les conditions de travail, contribuent significativement à la création de normes.

A ce jour, outre la loi portant Statut de l'Artiste adoptée en 2021 et deux textes réglementaires fixant les conditions de travail dans des secteurs non couverts par une convention collective, vingt-neuf (29) conventions collectives adoptées entre 1956 et 2024, régissent les relations professionnelles dans différents secteurs d'activités de la vie économique et sociale au Sénégal.

C'est pourquoi, les acteurs du monde du travail ont toujours exprimé la prégnante nécessité de regrouper tous les textes du droit du travail sénégalais dans un recueil. Les trois éditions du «Manuel du travailleur» ont constitué une réponse pertinente, mais, partielle à cette préoccupation, puisqu'elles n'avaient pas pris en compte les conventions collectives applicables aux différentes branches d'activité de l'économie sénégalaise.

Pour répondre à cette exigence, ce recueil, réparti en trois (3) tomes, réunit l'ensemble des conventions collectives conclues au Sénégal. Cet effort de restauration du fond documentaire et de la mémoire de la négociation collective s'inscrit dans la dynamique du renforcement du dialogue social et contribue à l'accès à l'information détaillée pour l'Administration du Travail, les praticiens, chercheurs, usagers et autres parties prenantes sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs.

Par ailleurs, ce document constitue une pierre de plus à l'effort de redynamisation de la négociation collective entrepris par le Sénégal ces dernières années.

Ainsi, je voudrais exprimer toute ma reconnaissance à la Friedrich Ebert Stiftung (Fondation Friedrich Ebert) ainsi qu'au Projet « Ensemble pour la Réforme du Travail » de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) pour le soutien constant et indéfectible aux actions du département ministériel dont j'ai l'honneur de présider les destinées.

J'adresse également mes chaleureuses félicitations à tous ceux et celles qui ont contribué à la réalisation de ce remarquable travail de recherche, de compilation et de contrôle qualité.

M. Abass FALL

**Ministre du Travail, de l'Emploi et
des Relations avec les Institutions**

AVANT-PROPOS

Le Recueil des Conventions collectives en vigueur au Sénégal, que nous venons de concevoir pour la première fois en partenariat avec la *Friedrich Ebert Stiftung* (Fondation Friedrich Ebert) et le Projet « *Ensemble pour la réforme du Travail* » de la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ), est un précieux outil documentaire qui répond à la demande récurrente de tous les acteurs du monde du travail et va contribuer, sans aucun doute, à l'accessibilité du cadre régissant les relations professionnelles par voie de négociation collective.

En faisant cette co-publication, l'Administration du Travail et ses partenaires ont voulu mettre à la disposition des acteurs tripartites un aperçu exhaustif de l'ensemble des accords fixant les conditions particulières de travail et les classifications professionnelles dans chacune des branches et au niveau interprofessionnel.

En effet, après de longues décennies de léthargie de la négociation collective, un regain d'intérêt s'est manifesté ces dernières années au niveau des partenaires sociaux, à la fois pour l'actualisation des conventions devenues obsolètes et pour leur élargissement aux branches professionnelles non encore couvertes. Ainsi, neuf (9) nouvelles conventions collectives de branche ont été adoptées dans les secteurs du Nettoyement en 2015, de l'Enseignement privé et de la Presse en 2018, de la Sécurité privée et du Pétrole et du Gaz en 2019, du Transport routier d'Hydrocarbures et de la Boulangerie en 2021, de la Marine marchande / Section Pêche et des Assurances en 2024. A cela s'ajoute la conclusion, le 30 décembre 2019, d'une nouvelle Convention collective nationale interprofessionnelle qui remplace celle de 1982.

Il est donc permis d'espérer que ce Recueil constituera un bréviaire pour l'Administration du Travail, pour les acteurs des relations professionnelles et, au-delà, pour tous ceux qui s'intéressent à la matière sociale. Cet intérêt, déjà perçu dans les engagements des parties prenantes au *Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique*, est bien transcrite dans le *Plan national de Renforcement du Dialogue social (2021-2024)* dont le *Produit II* est consacré à la redynamisation de la négociation collective.

C'est en cela que cette publication pose les bases d'une relance de la dynamique de négociation collective pour une réelle modernisation des relations de travail, et surtout pour combler le grand vide créé par la non adoption des annexes fixant la classification des emplois dans les différentes branches d'activité.

Dans cette perspective, et pour prévenir toutes divergences d'interprétation, un travail minutieux de mise en forme et de contrôle qualité a été effectué et des corrections de forme ont été apportées aux versions originales des conventions collectives.

Le recueil est structuré en trois (3) tomes répartis selon l'évolution de la dynamique de négociation collective en Afrique francophone de l'Ouest et au Sénégal :

- **le Tome I** comprend les nombreuses conventions signées **de 1956 à 1958** et qui sont toujours en vigueur. En effet, vers la fin des années 1950, l'ensemble de l'Afrique Occidentale Française était couvert par un réseau très dense de Conventions fédérales : Bâtiment et Travaux Publics (1956), Commerce (1956), Auxiliaires de transports (1957), Mécanique Générale (1957), Industries hôtelières (1958), Industries Alimentaires (1958), Industries Chimiques (1958), Corps Gras (1958), Industries Textiles (1958) ;
- **le Tome II** comprend les conventions collectives conclues **de 1959 à 2010**, y compris celles qui ont été révisées au cours de cette période: Transports Publics Routiers (1959), Industries de la Production et de la Distribution de l'Énergie électrique au Sénégal (1959), Industries cinématographiques (1960), Industries extractives et Prospection minière (1960), Industries Polygraphiques (1960), Industries de la Confection (1963), Assemblées Consulaires (1964), Convention collective des Transports aériens (27 novembre 1965) ; Systèmes financiers décentralisés (2010) ;
- **le Tome III** comprend les conventions conclues **de 2012 à 2024**, y compris celles qui ont fait l'objet de révision : Banques et Établissements financiers (2012), Secteur du Nettoyement (2014), Enseignement privé (2018), Secteur de la Presse (2018), Sécurité privée (2019), Pétrole et Gaz (2019), Transport routier d'Hydrocarbures (2021), Boulangerie (2021), Marine marchande/ Secteur Pêche (2024), Secteur des Assurances (2024). La nouvelle Convention collective nationale interprofessionnelle signée en 2019 figure également dans ce tome.

Pour certaines professions non encore régies par une convention collective, il a paru opportun d'intégrer dans ce recueil, le texte législatif et les textes réglementaires fixant les conditions de travail dans ces secteurs :

- au niveau du Tome II : le décret n° 61-347 du 6 septembre 1961 fixant, à défaut de convention collective, les conditions de travail dans les professions agricoles et assimilées (1961) et l'Arrêté ministériel n° 974 MFPTDTS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison, modifié (1968) ;
- au niveau du Tome III : la loi n° 2021-09 du 14 janvier 2021 portant Statut de l'Artiste et des Professionnels de la Culture.

Enfin, s'agissant des éléments de rémunération et pour en faciliter la consultation, il est inséré à la fin de chaque Tome :

- le décret fixant le *Salaire minimum interprofessionnel garanti* (SMIG) et le *Salaire minimum agricole garanti* (2023) ;
- la *Décision de Commission mixte portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport* (2023) ;
- les *Barèmes de salaires en vigueur depuis le 1er juillet 2023* dans vingt-trois (23) branches professionnelles.

Nous voudrions remercier vivement le Projet « *Ensemble vers la réforme du Travail* » de la GIZ pour l'appui constant à travers son conseiller technique en charge du dossier ainsi que la Fondation Friedrich Ebert qui, dans la perspective d'une relance de la négociation collective au Sénégal, avait initié ce projet depuis de longues années.

Nos remerciements vont également à l'endroit des équipes de la *Division des Négociations et des Relations Professionnelles* et de la Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles au sein de la *Direction générale du Travail et de la Sécurité Sociale*, pour l'important travail de relecture, sous la direction scientifique du Coordonnateur du projet d'édition.

Mme Couty FALL

M. Karim CISSE

**Coordonnateur du Projet de co-
production pour la FFE et la GIZ**
**Ancien Directeur du Travail et de la
Sécurité sociale**
Inspecteur général d'Etat e.r.

**Directeur général du Travail
et de la Sécurité Sociale**

SOMMAIRE

PREFACE	2
AVANT-PROPOS	3
Convention collective des Banques et Etablissements financiers du Sénégal (02 octobre 2012).....	7
Convention collective du secteur du Nettoyement au Sénégal (24 juin 2014).....	30
Convention collective nationale du secteur de l'Enseignement privé (janvier 2018).....	78
Convention collective nationale du secteur de la presse (26 novembre 2018)	113
Convention collective nationale du secteur de la Sécurité Privée du Sénégal (17 janvier 2019).	149
Convention collective nationale du secteur du Pétrole et du Gaz (2 août 2019).....	175
Convention collective nationale Interprofessionnelle du Sénégal (30 décembre 2019)	229
Convention collective nationale du sous- secteur du Transport routier d'Hydrocarbures (12 octobre 2021)	258
Convention collective nationale du secteur de la Boulangerie (2021)	293
Loi n° 2021-09 du 14 janvier 2021 portant statut de l'artiste et des professionnels de la culture [14 janvier 2021).....	322
Convention collective fixant les conditions d'emploi des Officiers et Marins de la Marine Marchande Sénégalaise – Section Pêche (01 octobre 2024)	328
Convention collective nationale du secteur des Assurances du Sénégal (30 décembre 2024)	346
ANNEXES : Barèmes des salaires	367
Rapport de décret fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis.....	368
Décret n° 2019-103 du 16 janvier 2019 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis	369
Décision portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport.....	371
NOUVEAUX BARÈMES DES SALAIRES.....	373
Banques et Etablissements financiers	375
Secteur de la Boulangerie.....	376
Secteur des Assurances	377
Officiers et Marins de la Marine Marchande – Section Pêche.....	378
Secteur de l'Enseignement privé.....	379
Secteur de la Sécurité privée.....	383
Secteur du Nettoyement	384
Secteur du Pétrole et du Gaz	386
Secteur du Transport routier d'Hydrocarbures.....	388
COMITE TECHNIQUE DE RELECTURE DE LA D.G.T.S.S	390



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective des Banques et Etablissements financiers du Sénégal (02 octobre 2012)



CONVENTION COLLECTIVE DES BANQUES ET ETABLISSEMENTS FINANCIERS DU SENEGAL

Entre :

- d'une part, les Banques et Etablissements Financiers de la République du Sénégal représentés par l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers du Sénégal (APBEF),

Et

d'autre part, l'ensemble des travailleurs des Banques et Etablissements Financiers représenté par le Syndicat Unique des Travailleurs des Banques et Etablissements Financiers du Sénégal (SUTBEFS),

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER - DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application de la Convention

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 tels que définis par le Code du Travail.

Dans le cadre de la présente Convention, les expressions « travailleur » et « employé » désignent indifféremment les personnes des deux sexes.

Article 2 : Abrogation des conventions collectives antérieures.

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.

Les contrats individuels de travail qui interviendraient postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions qui seront

considérées comme conditions minima d'engagement.

Article 3 : Durée, dénonciation et révision de la Convention.

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 un préavis de trois (3) mois signifié à l'autre partie contractante par lettre recommandée avec accusé de réception, dont copie sera adressée au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet de convention sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent démarrer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas trois (3) mois après réception de la lettre recommandée qui la motive.

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

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas entraîner la remise en cause d'avantages individuels acquis par le personnel en service à sa date d'application, que les avantages soient particuliers à certains travailleurs, ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissements ou d'usages.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de conventions collectives, d'accords d'établissements ou d'usages.

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

Article 5 : Droit syndical et liberté d'opinion.

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 appartienne ou n'appartienne 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.

Dans le cadre de leur mission d'assistance, les représentants des organisations syndicales peuvent accéder librement aux locaux des Banques et Etablissements financiers du Sénégal, en accord avec les délégués du personnel de l'entreprise et après l'accord préalable de la Direction générale.

L'exercice de la liberté syndicale doit respecter les lois en vigueur, ainsi que les usages de la profession. 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.

Article 6 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage munis de grilles ou vitres et fermés à clef en nombre suffisant, sont mis dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie ou en tout autre endroit

jugé plus favorable d'accord parties. Les clés de ces panneaux sont détenues exclusivement par la direction de l'établissement ou de l'entreprise.

Les communications sont affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

Article 7 : Absence pour activités syndicales

1º Pour faciliter la présence des agents 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.

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

2º 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.

3º 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 national et régional) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront

communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.

4º 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.

5º Les agents dûment désignés à participer aux stages ou séminaires de formation syndicale organisés par la Fédération syndicale ou la Centrale nationale, y seront autorisés.

Article 8 : Délégués du Personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention, et occupant plus de dix (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 situés dans une même localité ne comportent pas chacun le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé aux élections de délégués du personnel et qu'ils ne sont pas distants les uns des autres de plus de dix (10) km, leurs effectifs seront réunis pour former un seul collège électoral.

Pendant les élections des délégués du personnel, les organisations syndicales ayant présenté des candidats pourront être représentées pour chacune d'elles par un observateur après autorisation de l'employeur.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par les articles L.214 à L.217 du Code du Travail, sont étendues aux candidats aux fonctions de délégué 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 six (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 des 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 vingt (20) heures d'absence par mois.

Les délégués du personnel pourront se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale dans les conditions prévues par le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

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 : Embauchage et réembauchage

L'embauchage est effectué conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

Le personnel des entreprises est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

L'engagement définitif est toujours constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date d'engagement, la classification professionnelle et le salaire convenu,

qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum conventionnel de la classification, et éventuellement les conditions et la durée d'une période d'essai, conformément à l'article 10 ci-après.

En l'absence d'un contrat écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le premier jour de travail.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical, bénéficie des dispositions légales concernant les travailleurs dont le contrat est suspendu par l'exercice d'un mandat parlementaire.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectifs conserve, pendant trois (3) ans, la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

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 à l'article 10 ci-après.

Le travailleur bénéficiant de la priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de domicile survenu après son départ de l'établissement.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement après réception de la lettre, dans un délai de :

- quinze (15) jours, si la distance qui sépare son domicile du lieu de travail est inférieure ou égale à cent (100) km ;
- trente (30) jours, si la distance qui sépare son domicile du lieu de travail est supérieure à cent (100) km.

Article 10 : Essai - Période d'Essai

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur. Pendant la période d'essai, les parties ont

la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis.

La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article L.38 du Code du Travail est ainsi fixée :

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois pour les employés et gradés payés au mois ;
- trois (3) mois pour les cadres payés au mois.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

- cinq (5) jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- quinze (15) jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de trois (3) mois.

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

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail.

Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai, sans établissement d'un nouveau contrat, l'engagement à durée indéterminée est réputé définitif, conformément à l'article L.39 du Code du Travail.

Article 11 : Formation professionnelle et Stages

Dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction, qu'il suive des cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique, sans qu'il puisse en résulter une diminution quelconque de son salaire et des indemnités qui s'y rattachent, sauf celles qui découlent de l'exercice même de son travail.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Si le cours de formation ou de perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement. Le travailleur est maintenu dans son emploi et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Lorsque la formation ou le perfectionnement professionnel fait l'objet de stages, les conditions et les modalités de ces stages sont déterminées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Au cas où tous les cours ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail, les heures de cours auxquelles les travailleurs ont effectivement assistés en dehors des heures de travail seront payées 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, leur permettant, sur leur demande, de passer par les différents services du siège intéressé.

La permanence de l'emploi sera également maintenue à tout employé faisant un stage de formation professionnelle au Sénégal ou à l'étranger, en accord avec l'employeur.

Article 12 : Modifications aux clauses du contrat de travail

Toute modification à caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié la modification de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période égale à la durée du préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme

résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Il ne pourra être procédé à un changement de poste 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, le travailleur 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 moins 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 au congé de maladie. Si l'insuffisance du travail résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la direction recherchera un moyen de lui confier un travail qui répondra mieux à ses capacités.

Article 13 : Changement d'emploi ou de catégorie, mutation provisoire dans une catégorie supérieure ou inférieure

1. Mutation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à 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'excédera pas six (6) mois.

2. Mutation dans une commune ou localité différente de celle du lieu de travail habituel

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

3. Mutation des travailleuses en état de grossesse

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

4. Intérim dans une catégorie supérieure

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

Toutefois, excepté le cas de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou le remplacement de ce dernier pour la période du congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (01) mois pour les employés et gradés ;
- trois (3) mois pour les cadres.

Passé ce délai, et sauf le cas visé ci-dessus, le travailleur doit être reclassé d'office dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire reçoit, après la période précisée ci-dessus, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base catégoriel et le salaire minimum de la catégorie correspondant au nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, si l'intérim excède six (6) mois, l'intérimaire bénéficie d'office d'un reclassement au même grade que celui qu'il remplace.

Article 14 : Requêtes et réclamations

Les jours, heures et conditions dans lesquels 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 15 : 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 a droit :

- à quitter son travail un quart d'heure au moins avant l'horaire normal en vigueur ;
- à un (1) mois de congé payé après douze (12) mois de service effectif sans possibilité de report ni de fractionnement ;
- à une indemnité mensuelle au moins égale à dix-mille (10 000) F CFA.

Il sera établi, pour le personnel féminin de cette catégorie, un roulement de manière à ce qu'aucune employée ne travaille au sous-sol plus de dix (10) années, par période n'excédant pas deux (2) années consécutives incluant les congés légaux avec une rupture d'au moins trois (3) mois entre deux (2) périodes.

Article 16 : Discipline

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ;
- l'avertissement écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un à trois jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Aucune de ces sanctions disciplinaires prévues au paragraphe 1 ci-dessus ne peut être prise par l'employeur ou son représentant sans que l'intéressé, assisté sur sa demande d'un délégué du

personnel, n'ait eu la possibilité de fournir des explications écrites ou verbales.

La sanction est motivée et signifiée au travailleur par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Une même faute ne peut entraîner une double sanction disciplinaire.

Article 17 : Changement d'entreprise

Le fait pour un agent d'avoir démissionné d'une entreprise ou d'avoir été licencié pour faute lourde ne peut pas faire obstacle à un engagement dans une autre entreprise relevant de la profession, sous réserve des dispositions de l'article L.35 du Code du Travail.

Article 18 : 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.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT

Article 19 : Obligations militaires

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 suivant 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 (1) 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 (2) années de présence dans l'établissement et s'engagent, soit à reprendre à l'expiration de leur service militaire leur emploi dans l'établissement, pour une nouvelle durée d'un (1) 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.

Article 20 : Congé de grossesse et de maternité

A l'occasion de sa grossesse et de son accouchement, toute employée a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (8) postérieures à la délivrance.

Pendant cette durée, l'employée est indemnisée dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT

Article 21 : Notification de la rupture du contrat

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

Article 22 : Préavis

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat individuel plus favorables, 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 (1) mois pour les employés et les gradés ;
- trois (3) mois pour les cadres.

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 quinze (15) jours qui précèdent le départ en congé, soit dans les quinze (15) 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 deux (2) mois de traitement global.

En cas de licenciement, 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 d'un licenciement ou d'une démission, l'agent est autorisé à s'absenter trois (3) 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 (2) jours au gré de l'employeur et un jour au gré de l'agent.

A la demande de l'intéressé, les jours d'absence prévus pourraient être différés à la fin de la période de préavis. Les jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'agent.

Article 23 : Indemnité de licenciement

Tout agent licencié par son employeur perçoit de celui-ci une indemnité de licenciement, sauf le cas où le licenciement est motivé par une faute lourde.

Cette indemnité est représentée, pour chaque semestre de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion

de celle présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage du salaire global moyen est fixé par semestre de présence ainsi qu'il suit:

- 12,5 % pour les 5 premières années ;
- 15 % de la 6^{ème} année à la fin de la 10^{ème} année ;
- 20 % de la 11^{ème} année à la fin de la 15^{ème} année ;
- 25 % de la 16^{ème} année à la fin de la 20^{ème} année ;
- 30 % au-delà de la 20^{ème} année.

Pour le calcul de la durée des services, il doit être tenu compte des fractions d'années.

Article 24 : 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.

Article 25 : Certificat de travail

L'employeur doit remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise, un certificat de travail contenant exclusivement :

- le nom, la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la date de sortie de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emplois prévues par la présente Convention et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions ci-dessus est considéré comme irrégulier.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple dans le cas d'un licenciement à la suite d'une absence prolongée ou dans le cas du travailleur démissionnaire qui ne se

présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur.

Article 26 : Décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, les salaires de présence et de l'indemnité compensatrice de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses 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 qui serait revenue à l'agent en cas de rupture de contrat. Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers de l'agent.

Si l'agent était à moins de deux (2) ans de la retraite au moment de son décès, l'employeur lui verse une indemnité égale à l'indemnité de retraite en lieu et place de l'indemnité prévue à l'alinéa 2 du présent article.

Si l'agent avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurerait à ses frais, le transport du corps du défunt à son lieu de résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux (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 entreprise.

TITRE IV - SALAIRES — INDEMNITES ET AVANTAGES ACQUIS

Article 27 : Détermination du salaire

Les salaires minima de chaque catégorie ou classe exprimés en monnaie ayant cours légal au Sénégal, sont fixés et modifiés par une commission mixte paritaire regroupant les signataires de la présente Convention.

Article 28 : Salaires des jeunes agents

Les salaires des jeunes agents de moins de dix-huit (18) ans révolus supporteront les abattements

suivants appliqués aux salaires des agents adultes de leur catégorie professionnelle :

- de quinze (15) ans à moins de seize (16) ans : 30% ;
- de seize (16) ans à moins de dix-huit (18) ans : 10%.

Les jeunes agents titulaires au moins du C.A.P ne subiront pas l'abattement ci-dessus.

Article 29 : Prime d'ancienneté

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 (2) années de présence ;
- plus 1% de la 3e à la 12e année ;
- plus 1,50 % de la 13e à la 19e année ;
- plus 4% à partir de la 20^e année avec un maximum de 40%.

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

Les interruptions de travail pour congés 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 (2) ans non renouvelables.

Article 30 : Gratifications

Le montant de la gratification de fin d'année est égal à celui du dernier mois de salaire pour le personnel ayant un (1) an de présence au moins dans l'Etablissement, et *au prorata* des mois de présence dans l'Etablissement 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 en cours d'année, a droit à une part de sa gratification *au prorata* du temps de service effectué au cours de ladite année.

Article 31 : Indemnité de déplacement temporaire

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

Article 32 : Travailleurs déplacés

Les travailleurs déplacés bénéficient des conditions fixées par la législation en vigueur dans les pays d'accueil.

Article 33 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit, bénéficient d'une prime de panier dont le montant est égal à trois (3) fois le SMIG.

Cette indemnité sera en outre accordée aux agents qui ont travaillé dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

Cette indemnité est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus à l'exception des agents qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Cette indemnité ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 34 : Indemnité de Transport

Une indemnité mensuelle de transport est allouée à tous les agents de la banque conformément à la réglementation. Son montant est fixé par décision de la Commission mixte paritaire étendue. Toutefois, les parties peuvent fixer, au sein de chaque entreprise, des montants plus favorables aux travailleurs.

Article 35 : Indemnité de logement

Il est alloué aux agents, pour l'amélioration de leur habitat, une somme forfaitaire mensuelle telle que prévue dans la grille de salaires en vigueur.

Toutefois, les parties peuvent fixer au sein de chaque entreprise des montants plus favorables aux travailleurs.

Les agents qui sont logés par l'entreprise au titre de leurs fonctions ne pourront pas prétendre à l'indemnité précitée.

Article 36 : 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 fournir gratuitement au moins deux (2) tenues par an et en assurer le nettoyage.

TITRE V - DUREE DU TRAVAIL**Article 37 : Horaire de travail**

L'horaire hebdomadaire de travail est fixé dans chaque établissement, 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.

Article 38 : Heures supplémentaires

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 un jour ordinaire pendant la journée sont de :

- 15 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent de la 41^{ème} heure inclusivement à la 48^{ème} heure inclusivement ;
- 40 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48^{ème} heure ;
- 60 % du salaire horaire pour les heures effectuées la nuit.

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

- 75 % 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 prévenu 24 heures à l'avance.

TITRE VI - CONGES, VOYAGES ET TRANSPORT**Article 39 : Organisation du congé payé**

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 un enfant en âge scolaire jusqu'à quatorze (14) ans ;
- c) du fait que le mari et la femme qui travaillent dans la même entreprise peuvent désirer prendre leur congé ensemble.

Une fois cette date fixée, elle ne peut être ni avancée, ni retardée d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, après audition des parties.

L'agent doit être avisé de la date de son départ en congé quinze jours au moins à l'avance. Cet avis notifié par écrit, doit mentionner outre la date de départ, celle de la reprise de service.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie de l'agent la mention des dates de départ en congé et de reprise de service.

A la demande de l'intéressé et en accord avec l'employeur, le congé peut être fractionné pour être pris en deux fois, l'une des deux périodes ne devant pas être inférieure à douze (12) 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 pouvant être constatées par l'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

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

Il bénéficiera, par la suite et au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé supplémentaire égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Article 40 : Droit de jouissance au congé

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un (1) an.

La jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties, sans que la durée de service effectif puisse excéder deux ans, et sous réserve du congé obligatoire de six (6) jours ouvrables après douze (12) mois de services continus.

Sont également considérées comme périodes de service effectif pour la détermination du droit de jouissance au congé, celles qui sont énumérées à l'article L.70 du Code du Travail alinéas 3°, 4°, 5°, 6°, 7° et 8°, à savoir :

- la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée fixée conformément à l'article 45 de la présente Convention ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- la période de repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article L.143 du Code du Travail ;
- le temps écoulé pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;
- la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels ;
- la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
- ainsi que celle visée au premier alinéa de l'article L.149 du Code du Travail.

Donnent également droit de jouissance au congé :

- la période de détention préventive lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur et que l'affaire se termine par un non-lieu ou par un acquittement ;
- les périodes militaires de perfectionnement obligatoires de courte durée.

Des contrats individuels peuvent prévoir un mode différent de détermination du droit de jouissance du congé dans les limites fixées au 2^{ème} alinéa du présent article.

Article 41 : Durée des congés

Les agents acquièrent droit à congé à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Toutefois, cette durée du congé est augmentée, en considération de l'ancienneté de l'agent dans l'entreprise, comme suit :

- trois (3) jours supplémentaires ouverts après cinq (5) ans de présence ;
- quatre (4) jours supplémentaires ouverts après dix (10) ans de présence ;
- cinq (5) jours supplémentaires ouverts après quinze (15) ans de présence ;
- 6 jours supplémentaires ouverts après 20 ans de présence ;
- 7 jours supplémentaires ouverts après 25 ans de présence.

A condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue à l'article L.150 du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- un (1) jour de congé supplémentaire par enfant à charge n'ayant pas dépassé l'âge de dix-huit (18) ans pour les membres du personnel féminin ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du 4^e si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application des deux derniers alinéas qui précèdent, celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du Code de Sécurité sociale.

La durée du congé annuel sera en outre majorée de :

- un (1) jour pour les anciens combattants et anciens prisonniers de guerre titulaires de la carte ou déportés ;
- un (1) jour pour les mutilés de guerre, civils et militaires, et les pensionnés dont la pension d'invalidité atteint au moins un pourcentage de 25 % ;
- un (1) jour pour les employés mutilés du travail à 30 % et au-dessus dans l'exercice de leur fonction.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures continues par jour, ont droit à un congé annuel de deux (2) semaines par an en sus du congé légal.

Article 42 : Rémunération pendant les congés

Pour déterminer l'allocation de congé, il est fait application des dispositions légales et réglementaires notamment, celles de l'article L.153 du Code du Travail.

S'agissant des travailleurs bénéficiaires d'un congé basé sur deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif, l'allocation de congé y afférente est calculée sur la base du 1/12ème des sommes perçues pendant la période de référence conformément à l'article L.153 du Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés conformément à l'article 41 ci-dessus, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases. Pour ce faire, l'allocation de congé normal étant établie, son montant est divisé par le nombre de jours concernés multiplié par le nombre de jours dus, compte tenu des majorations prévues à l'article 41.

Article 43 : Congés exceptionnels

Le personnel bénéficiera, à l'occasion des événements familiaux 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 en ligne directe 4 jours ;

- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur en ligne directe 2 jours ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère.....2 jours ;
- accouchement de la femme de l'employé.....1 jour ;
- baptême de l'enfant 2 jours ;
- hospitalisation du conjoint ou enfant de l'employé 1 jour ;
- 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 quinze (15) jours ouvrables, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités, et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

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

Cette prolongation ne donnera pas lieu à rémunération.

Article 44 : Voyage et transport

Les conditions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'aux transports de leurs bagages sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conditions d'application des dispositions de la section 2 du chapitre 5 du Titre 10 du Code du Travail sont fixées comme suit :

1. 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 :

Catégorie d'emploi	Route	Chemin de fer ou bateau	Avion
Employés et gradés	Mise à disposition d'un moyen de transport par l'employeur	1 ^{ère} classe	Classe économique
Cadres	Mise à disposition d'un moyen de transport par l'employeur	1 ^{ère} classe	Classe économique

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

2. Transport des bagages

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

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 qu'en cas de mutation du lieu d'emploi à un autre lieu, l'employeur assurera au

travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la route, le transport gratuit de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos, au total en sus de la franchise pour le ménage comprenant le travailleur et sa/ses conjoint (e)s ;
- 100 kilos, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits conformément à l'article L.159 du Code du Travail.

TITRE VII - MALADIE

Article 45 : Congé de maladie

1. Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident non professionnel ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois ; ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six (6) mois prévu à l'alinéa 1^{er} du présent article, sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à huit (8) mois pour les travailleurs

comptant sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté, et à dix (10) mois au-delà.

2. Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six (6) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une (1) semaine.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, à ses frais, un infirmier, et, éventuellement le médecin.

3. Indemnité de maladie

Le travailleur permanent, dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée d'indemnisation
Moins d'un an de service	Plein salaire pendant 1 mois Demi-salaire pendant 3 mois
De 1 à 5 ans de service	Plein salaire pendant 1 mois Demi-salaire pendant 4 mois
De 5 à 15 ans de service	Plein salaire pendant 2 mois Demi-salaire pendant 5 mois
De 15 à 20 ans de service	Plein salaire pendant 3 mois Demi-salaire pendant 4 mois
Plus de 20 ans de service	Plein salaire pendant 4 mois Demi-salaire pendant 4 mois

Article 46 : Congés pour maladie des enfants, ascendants ou conjoints

Il est accordé aux employées, qu'elles soient mariées, veuves, divorcées ou célibataires et sous réserves des vérifications d'usage, des congés sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, avec possibilité de renouvellement, pour soigner leurs enfants malades, un ascendant ou leur conjoint.

Article 47 : Frais médicaux et pharmaceutiques – hospitalisations

Les frais de visites et de soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation des agents et des membres de leur famille, sont remboursés par l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) de l'entreprise ou interentreprises, au moins aux taux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur ou selon les modalités définies d'accord parties.

Article 48 : Indemnité en cas de rupture du contrat à la suite d'une maladie

Tout agent dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie, bénéficie d'une indemnité correspondant à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

TITRE VIII – CLASSIFICATIONS**Article 49 : Classement professionnel des agents**

Au sein de chaque entreprise, les agents sont classés dans les catégories et les classes déterminées par les classifications professionnelles figurant en annexe de la présente Convention.

Le classement d'un agent est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

L'agent remplissant de façon permanente plusieurs fonctions correspondant à des catégories différentes sera classé dans la catégorie la plus élevée.

Article 50 : Avancement

Il est attribué chaque année, à tout agent, une note d'appréciation générale sur sa valeur professionnelle et sa manière de servir.

Cette note qui doit être communiquée à l'intéressé, est le document de base qui sera pris en considération pour déterminer son avancement éventuel, soit au choix, soit sur examen professionnel.

En tout état de cause, l'avancement consiste à promouvoir l'agent à une catégorie ou classe supérieure et entraîne au minimum une amélioration de sa situation, à hauteur de la différence existant entre la grille conventionnelle des catégories ou des classes considérées, sans préjudice des avantages obtenus par l'agent, découlant du mérite individuel, durant sa carrière.

La nouvelle situation de l'agent lui sera notifiée par lettre.

Article 51 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de son employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle, il aura le droit de demander au directeur de l'entreprise que sa situation soit mise en accord avec la classification figurant en annexe de la présente Convention.

Cette réclamation pourra être introduite directement par l'intéressé, comme prévu au dernier alinéa de l'article 8 de la présente Convention, ou par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Une Commission de classement sera instituée dès l'entrée en vigueur de la présente Convention au sein de chaque entreprise adhérente.

Cette Commission qui sera présidée par le Directeur général ou son représentant dûment mandaté, sera composée de trois (3) membres de la direction et de trois (3) délégués titulaires choisis par une assemblée des délégués du Personnel.

Toutefois, dans le cas où l'entreprise ne compte pas de délégués du personnel, le travailleur concerné pourra désigner des agents de son choix pour sa représentation au sein de la commission.

Également, dans le cas où l'entreprise compte moins de trois délégués du personnel, le travailleur pourra désigner le ou les agents de son choix pour compléter la composition de la commission.

Le directeur de l'entreprise devra statuer dans les quinze (15) jours au plus tard qui suivront la

réception de la demande, après avoir consulté la Commission.

En cas de désaccord sur le bien-fondé de la réclamation, la Commission professionnelle paritaire de Classement pourra être saisie par le requérant.

La Commission professionnelle paritaire de Classement est présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Elle est composée de trois (3) représentants des employeurs et de trois (3) représentants du syndicat des travailleurs.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Toutefois, en cas d'urgence, la commission s'efforce d'abréger les délais ainsi fixés à la demande de l'une des parties.

Au cas où elle attribuerait un nouveau classement à l'agent, la décision devra préciser la date à laquelle elle prendra effet.

Le Président ne participe pas au vote, mais exprime ses avis qui sont consignés au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix 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 – ADHÉSION

Article 52 : Commission nationale d'Interprétation et de Conciliation ;

Il est institué une Commission paritaire nationale 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 (2) membres titulaires et deux membres suppléants de l'organisation syndicale des

travailleurs, signataire de la présente Convention ;

- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par l'organisation syndicale intéressée, à l'autorité administrative (Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale).

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 qu'à celle de 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, 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.

Article 53 : Adhésion

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 à 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 adhérant 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 tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les instances ou Commissions paritaires prévues par la présente Convention.

TITRE X - RETRAITE**Article 54 : Régime et âge de la retraite**

Le régime de la retraite est celui fixé par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

L'âge normal de la retraite est celui fixé par le régime d'affiliation.

En cas d'affiliation à plusieurs régimes de retraites, l'âge normal au sens du présent article sera celui du régime fixant la pleine retraite à l'âge le plus élevé.

Article 55 : Indemnité de départ à la retraite

Le contrat de travail peut, à partir de l'âge indiqué à l'article 54, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes prévues par les conventions collectives.

Toutefois, le salarié prenant sa retraite à son initiative ou à celle de son employeur à un âge égal ou supérieur à l'âge normal prévu par son régime d'affiliation, percevra une indemnité de départ à la retraite.

- Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage ci-après fixé du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite.

On entend par salaire global mensuel moyen, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 13% de ce salaire global mensuel moyen par semestre de présence pour les cinq (5) premières années ;
- 18% de ce salaire global mensuel moyen par semestre de présence du début de la 6^e année à la fin de la 10^e année ;
- 23% de ce salaire global mensuel moyen par semestre de présence du début de la 11^e année à la fin de la 15^e année ;

- 28% de ce salaire global mensuel moyen par semestre de présence du début de la 16^e année à la fin de la 20^e année ;
- 33% de ce salaire global mensuel moyen par semestre de présence au-delà de la 20^e année.

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

Lorsqu'en accord avec son employeur, le travailleur demandera à jouir par anticipation de sa retraite, il ne percevra que la partie de l'indemnité de départ à la retraite, selon les pourcentages suivants :

Période d'anticipation :

- moins de cinq (5) ans : 75% ;
- moins de quatre (4) ans : 80% ;
- moins de trois (3) ans : 85% ;
- moins de deux (2) ans : 90% ;
- moins d'un (1) an : 95%.

Le départ à la retraite anticipée pour raison d'incapacité physique médicalement constatée, n'entraînera pas l'application des abattements ci-dessus.

En cas de décès, l'indemnité de départ à la retraite ne sera pas due aux ayants-droits auxquels l'employeur est déjà tenu de verser une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement, sauf pour le cas fixé à l'alinéa 3 de l'article 26 de la présente Convention.

La présente Convention et ses annexes concernant les classifications professionnelles entrent en application le jour qui suit son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail.

Fait à Dakar, le 02 octobre 2012

ont signé :

- **Pour l'Association professionnelle des Banques et Etablissements financiers du Sénégal (A.P.B.E.F.) :**

LE PRESIDENT

M. ALIOUNE CAMARA

- **Pour le Syndicat Unique des Travailleurs des Banques et Etablissements financiers du Sénégal (S.U.T.B.E.F.S.) :**

LE SECRETAIRE GENERAL

M. AMADOU THIAM

- **Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Relations avec les Institutions**

MANSOUR SY

ANNEXES

ANNEXE - RELATIVE AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article premier

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

A. EMPLOYÉS

Première catégorie

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

Deuxième catégorie

Manœuvres spécialisés : travailleurs exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- gardien permanent ;
- jardinier ;
- coursier 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.

Troisième catégorie

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 :

- coursier sachant lire et écrire, capable de faire des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et/ou l'expédition du courrier ;
- employé chargé du classement des archives d'un service, du comptage des pièces au moyen d'une machine ;
- gardien concierge sachant lire et écrire, capable de répondre au téléphone et de transmettre des messages.

Quatrième catégorie

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

- tenue de tous livres auxiliaires ou livres d'ordre ;
- confection de relevés de compte ou travaux similaires ;
- établissement, après mise au courant, des pièces comptables courantes ;
- 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 ;
- téléphoniste, standardiste ;
- trieur ou compteur de billets de banque ou de pièces de monnaie.

Cinquième catégorie

Employés ayant des connaissances plus approfondies que celles des employés de la quatrième 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 les 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 :

- employé ayant des notions comptables lui permettant d'effectuer des travaux élémentaires de comptabilité tels qu'avis de débit et de crédit, couverture des effets à l'encaissement, retour des impayés, etc., et éventuellement de les saisir ;
- archiviste : employé qui classe les documents qui lui sont remis suivant les instructions et le règlement de l'entreprise, doit être capable de les retrouver rapidement ;
- contrôleur du tri des billets ;
- aide infirmier non titulaire d'un diplôme d'Etat ;
- économiste : employé qui classe les fournitures de l'économat suivant les instructions reçues, doit être capable de les retrouver rapidement et

d'en assurer la distribution. Peut avoir sous ses ordres des employés de première et deuxième catégorie ou des plantons de troisième catégorie ;

- chauffeur.

Sixième catégorie

Employés qualifiés 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 opérations en devises ou d'assurer l'exécution de travaux similaires ;
- soit de tenir l'un des emplois suivants :
 - ✓ chef d'un service de tri des billets ;
 - ✓ manipulateur payeur et/ou encaisseur tenant une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et/ou de paiements ;
 - ✓ infirmier non titulaire d'un diplôme d'état ;
 - ✓ employé titulaire d'un C.A.P d'aide-comptable et n'ayant pas encore deux ans de pratique dans la profession ;
 - ✓ opérateur de saisie ne disposant pas de diplôme d'une école professionnelle ou ayant moins de trois (3) ans de pratique ;
 - ✓ employé préposé à la maintenance et à la sécurité.

Septième catégorie

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 de 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 formation comptable et parfaitement capable notamment d'exécuter les travaux avec un rendement satisfaisant ;
- employé 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 capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales et ayant une formation du niveau de brevet professionnel de secrétariat ;
- infirmier titulaire du diplôme d'Etat ;
- caissier ou manipulateur expérimenté et ayant la responsabilité d'une caisse importante avec livre de recettes et de paiements et livre de caisse ;
- employé titulaire d'un C.A.P d'aide-comptable et ayant deux ans de pratique dans la profession ;
- employé titulaire d'un baccalauréat et n'ayant pas encore deux (2) ans de pratique dans la profession ;
- opérateur de saisie diplômé d'une école professionnelle et ayant au moins trois (3) ans de pratique ;
- employé chargé de l'accueil ;
- guichetier payeur.

B. GRADES

Classe I

- agent ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des employés de la 7^e catégorie, et capable en outre, de surveiller et contrôler, sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur, le travail d'une partie de service ;
- agent chargé essentiellement d'une fonction d'encadrement de petites équipes de travailleurs, que cet agent participe ou non au travail de l'équipe qu'il encadre. Il assure la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail ;

- agent titulaire du C.A.P de banque ;
- agent titulaire d'un baccalauréat professionnel et n'ayant pas encore deux ans de pratique dans la profession ;
- agent titulaire du Brevet professionnel de Comptabilité et n'ayant pas encore deux (2) ans de pratique dans la profession ;
- pupitreux informatique.

Classe II

- Agent chargé, conformément à des directives précises, de conduire plusieurs employés, de surveiller leur travail et de suppléer éventuellement un agent des échelons supérieurs ;
- agent titulaire du Brevet professionnel d'employé de banque qui, au moment de l'obtention de son diplôme, était classé à un échelon inférieur ;
- agent titulaire du Brevet professionnel de Comptabilité et ayant deux (2) ans de pratique dans la profession ;
- agent titulaire du BTS ou du DUT ;
- analyste-programmeur ;
- informaticien chargé du réseau de communication (technicien de réseau) ;
- informaticien chargé de la télématique
- agent de trésorerie ;
- rédacteur (analyste de crédits, assistant chargé des prêts) ;
- assistant chargé des projets.

Classe III

- agent exerçant d'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 de ses fonctions, de personnel placé sous ses ordres ;
- agent titulaire du Brevet professionnel d'Employé de banque qui, au moment de

l'obtention de son diplôme, était déjà classé en Classe II ;

- agent titulaire du Brevet professionnel d'Employé de banque qui a un (1) an d'ancienneté en Classe II ;
- **chef de bureau** ayant pour mission le développement de l'activité sans pouvoirs de crédit, la gestion de la relation clientèle, le suivi administratif local d'un premier niveau et ayant sous sa responsabilité des agents dont au moins un gradé de la classe II ;
- **auditeur junior** : sous la responsabilité d'un auditeur senior, il est chargé d'une mission de vérification des comptes et procédures ainsi que du contrôle de la sécurité des ressources. Il a une formation d'enseignement supérieur équivalent à BAC + 2 ans au minimum ou est titulaire d'un BP avec cinq (5) ans d'expérience au moins ;
- **organisateur bancaire** : agent chargé de la gestion de projets relatifs à l'organisation de la banque (maîtrise d'ouvrage), la conduite du changement associé aux dits projets, la rédaction des procédures et méthodes ainsi que des missions d'études de productivité. Il a une formation d'enseignement supérieur équivalente au niveau de BAC+2 ans minimum ou est titulaire d'un BP + 5 ans d'expérience au moins.

Classe IV

- agent occupant une fonction de conduite du personnel d'exécution de travaux, nécessitant des connaissances professionnelles approfondies, et comportant une part d'initiatives qui lui permet d'interpréter au mieux les instructions de ses chefs directs ;
- agent titulaire du diplôme de l'Institut de Technique Bancaire ;
- agent titulaire d'une licence de droit ou de sciences économiques après un stage probatoire dans l'établissement ;
- agent occupant l'un des postes suivants :
 - ✓ correspondant de banque ;
 - ✓ chef d'Agence ;
 - ✓ ingénieur de conception ;

- ✓ gestionnaire de compte ou exploitant-conseiller (chargé de clientèle de particuliers, chargé de clientèle d'entreprises) ;
- ✓ contrôleur de gestion ;
- ✓ chargé de prêts ou analyste crédits ;
- ✓ auditeur senior ;
- ✓ chargé de projets.

C. CADRES

Classe V

- **Agent 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 établissement distinct du siège de l'entreprise dans lequel sont employés au moins cinq (5) personnes dont un gradé de classe III ;
- Agent titulaire du diplôme du Centre d'Etudes supérieures de Banque ou assimilé.

Classe VI

- **Cadre administratif, technique ou commercial** généralement placés sous les ordres d'un cadre de classe supérieure ou, dans les établissements à structure simple, du Directeur ou de l'employeur et qui a à diriger ou à coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes placés sous son autorité, ou qui a des responsabilités équivalentes. Ce cadre n'assume toutefois pas dans ses fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son chef.

Classe VII

- **Cadre technique ou administratif supérieur** assumant la charge d'un secteur important de l'entreprise, ou qui assure à l'intérieur des services centraux une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation directe de l'employeur ou de son représentant.

Classe VIII

- Cadre occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les classes précédentes, soit que sa situation hiérarchique lui donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe VII définie ci-dessus, soit que sa situation exige une valeur technique élevée, ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs directions ou départements dans une entreprise ou un établissement.

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.

- **Pour le Syndicat Unique des Travailleurs des Banques et Etablissements financiers du Sénégal (S.U.T.B.E.F.S.) :**

LE SECRETAIRE GENERAL

M. AMADOU THIAM

- **Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Relations avec les Institutions**

MANSOUR SY



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective du secteur du Nettoiemment au Sénégal (24 juin 2014)



CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DU NETTOIEMENT AU SÉNÉGAL

Entre les parties signataires :

Entente CADAK-CAR (Communauté des agglomérations de Dakar- Communautés des agglomérations de Rufisque)

D'une part,

Et

Les Organisations syndicales regroupées au sein du Front Unitaire des Syndicats du Nettoyement (SNTN/CSA, SYNAPRONE/UNSAS et SYNAPS/R/CDSL)

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application

La présente Convention collective du nettoyage est rédigée conformément aux articles L.80 et suivants du Code du Travail du Sénégal. Elle règle les rapports et les conditions de travail entre employeurs et travailleurs dans les entreprises ou établissements relevant du secteur d'activité du nettoyage.

Sont notamment compris dans ce secteur, les activités ci-après :

- nettoyage de locaux professionnels publics ou privés ;
- nettoyage et enlèvement des ordures ménagères, conformément à la réglementation;
- désinfection, désinsectisation, dératisation, ramonage ;
- hygiène et assainissement ;
- traitement et valorisation des ordures.

Sont soumises aux obligations de la présente Convention collective, toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres d'une

organisation signataire. Cette Convention collective lie également les employeurs et travailleurs des organisations qui lui donnent leur adhésion, ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations ainsi que ceux qui y seront soumis par la procédure d'extension prévue à l'article L 88 du Code du Travail.

Les dispositions de cette Convention collective s'appliquent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux contrats de travail en cours dans les établissements compris dans son champ d'application.

Article 2 : Date de prise d'effet

La présente Convention collective prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

Article 3 : Durée – Révision – Dénonciation

De la durée :

La présente Convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut cesser par la volonté d'une des parties. Elle peut être révisée ou dénoncée.

De la révision :

La partie contractante qui entend déclencher la procédure de révision doit adresser sa demande aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et joindre à sa demande motivée, un projet relatif aux points de la Convention collective qu'elle propose de réviser. Elle donnera lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur. Les négociations à ce sujet doivent commencer dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la date de réception de la demande et doivent se clore dans les six (6) mois suivants.

A défaut de signature d'un nouveau texte portant révision du texte initial, la clôture des débats donne lieu à un procès-verbal indiquant succinctement le dernier état des négociations ou des positions respectives.

Lorsqu'un accord a été conclu, les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles demandes sur le

même sujet dans les douze (12) mois suivants, sauf modifications législatives ou réglementaires.

Toute modification apportée au texte de la convention collective fait nécessairement référence à celui-ci et doit s'inscrire dans son plan. Il en est de même de tout additif.

De la dénonciation :

Toute dénonciation de tout ou partie de la présente Convention collective par l'une des parties signataires, doit être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit accompagner sa lettre d'un nouveau projet de Convention collective, notamment sur les points mis en cause, afin que les négociations puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas deux (2) mois, à partir de la date de réception de la lettre recommandée. Elle donnera lieu à dépôt, conformément à la législation en vigueur.

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

Dans tous les cas, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention collective ne peut en aucun cas entraîner la remise en cause des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis par les salariés antérieurement. Le maintien de ces avantages ne concerne que le personnel en service à la date de sa prise d'effet.

Les avantages consentis par la présente Convention collective ne peuvent se cumuler aux avantages déjà accordés pour le même objet en vertu de dispositions réglementaires d'usage ou d'accords individuels.

Article 5 : Adhésion ultérieure

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation d'employeurs légalement constitué et relevant des activités professionnelles définies à l'article 1er ci-dessus, peut adhérer à la présente Convention collective, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires avec dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui du dépôt au secrétariat dudit Tribunal. Après son adhésion, elle sera soumise aux mêmes droits et obligations que les organisations signataires.

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention collective 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 ses activités principales reconnues au moment de la signature de la Convention collective au sens de l'article L.85 du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu dans les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

TITRE II : LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL

Article 6 : Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

Les parties signataires reconnaissent le droit et la liberté pour tous les employeurs et salariés d'adhérer et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué, en vertu de la législation en vigueur, pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs.

Elles s'engagent mutuellement à ne prendre aucune décision fondée ou non sur l'appartenance à une organisation syndicale ou politique, sur des opinions et croyances religieuses ou philosophiques, ou les origines sociales ou raciales, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail,

les mesures d'avancement ou de discipline et la formation professionnelle.

Article 7 : Absences pour activités syndicales

En vue de faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, sauf cas de force majeure, deux (2) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences pour activités syndicales ne nuisent pas à la marche normale du travail.

Les absences pour activités syndicales seront payées en fonction de l'horaire de travail de l'entreprise. Elles ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront pas non plus être récupérées.

Il en est de même lorsque les travailleurs sont appelés à participer aux organes consultatifs paritaires réglementaires ou à siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail. Ils devront, le cas échéant, communiquer à l'employeur la convocation nominative qu'ils ont reçue.

Article 8 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage munis de grilles ou vitres en nombre suffisant et fermés à clé, réservés aux communications exclusivement professionnelles et syndicales, sont mis dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs. Ils sont disposés à l'intérieur de l'établissement en des endroits facilement accessibles au personnel.

Les informations affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical travaillant dans l'entreprise, devront au préalable faire l'objet d'une communication à l'employeur.

Article 9 : Cotisations syndicales

Le recouvrement des cotisations syndicales prélevées à la source sur les salaires et traitements des travailleurs ainsi que leur reversement s'effectuent dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 10 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention collective regroupant au moins onze (11) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) km ne comportent pas, pris séparément plus de dix (10) travailleurs, les effectifs de ces établissements seront groupés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les délégués du personnel représentent uniquement les travailleurs visés par l'article L.2 du Code du travail, à l'exclusion de toutes autres personnes collaborant à la marche de l'établissement et, en particulier, des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre d'une administration publique.

Les conditions requises pour être électeur ou éligible sont déterminées par les dispositions réglementaires en vigueur fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne saurait constituer pour ce dernier, une entrave à l'amélioration de sa rémunération ou de toute situation liée au développement de sa carrière.

La fonction de délégué du personnel ne peut non plus, conférer à son titulaire un traitement de faveur.

Le délégué du personnel ne peut être muté dans un autre établissement contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Ses heures réglementaires de délégation sont imputées sur cet horaire, soit au total vingt (20) heures par mois.

Les attributions du délégué du personnel et les conditions d'exercice de son mandat, sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur,

notamment le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 (*JORS n° 3932 du 23-12-1967*).

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel, sont étendues aux candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. Ces mesures sont en outre maintenues en faveur des délégués du personnel non réélus pendant une durée de trois (3) mois.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 : Embauchage

Le personnel en activité au sein de l'établissement est tenu informé par voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Tout candidat externe à un emploi doit satisfaire aux conditions ci-après :

- être âgé de seize (16) ans au moins au moment de son engagement ;
- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;
- satisfaire à la visite médicale d'aptitude ;
- justifier au besoin, d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi à occuper.

L'engagement doit toujours donner lieu à l'établissement d'un contrat de travail par l'employeur indiquant notamment, l'identité du travailleur, son âge, son lieu de résidence habituelle, sa qualification, la date de l'engagement, la nature et la durée du contrat, l'emploi à occuper, la catégorie de classement, le lieu d'affectation, le salaire de base, les accessoires de salaire et éventuellement, les avantages de toute nature et s'il y a lieu, la période d'essai.

En l'absence d'un contrat écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée, et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

L'employeur doit en outre, satisfaire les obligations de formalités et de déclarations auprès des services de l'Etat et des organismes de sécurité sociale.

Article 12 : Réembauchage

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel, bénéficie d'une priorité d'embauche dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le travailleur licencié pour raison de maladie, bénéficie, jusqu'à l'expiration du délai de deux (2) ans à compter du début de sa maladie, d'une priorité de réembauchage pour reprendre son ancien emploi si celui-ci est disponible, ou à défaut, un emploi similaire correspondant à ses aptitudes.

Le travailleur qui désire bénéficier de cette priorité de réembauchage, doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il est déclaré en état de reprendre un emploi par un médecin agréé par l'entreprise.

Il est tenu de communiquer à son ancien employeur, tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

En cas de vacance dans le même emploi, la direction de l'établissement devra aviser le travailleur par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue de l'intéressé.

Celui-ci devra se présenter dans un délai de dix (10) jours si l'adresse indiquée se situe à une distance de moins de cent (100) km et de quinze (15) jours au-delà de cette distance.

Article 13 : Egalité professionnelle

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être respecté. Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour mettre fin à toute inégalité constatée.

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le principe de non-discrimination interdit toute différence de traitement entre les personnes, notamment en matière d'évolution professionnelle, lorsqu'elles sont fondées directement ou indirectement sur des considérations liées au genre.

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions légales relatives à la protection de la grossesse et de la maternité.

Article 14 : Emploi des handicapés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'emploi des travailleurs handicapés doit figurer en bonne place parmi les priorités de gestion des ressources humaines de l'établissement.

Les employeurs s'efforceront d'aménager et de leur faciliter l'accès des lieux de travail afin de permettre l'embauche de salariés handicapés à des postes susceptibles d'être compatibles avec leur handicap.

Article 15 : Période d'essai

L'engagement définitif du travailleur, peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée est fixée comme suit :

- Ouvrier, employé, agent de maîtrise : un (1) mois ;
- Cadre : trois (3) mois.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois lorsque l'essai n'est pas concluant et en cas d'accord des parties. L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

- cinq (5) jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- quinze (15) jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de trois (3) mois.

Durant la période d'essai, le travailleur percevra au moins le salaire de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi qu'il occupe.

Chaque partie à la faculté, durant cette période, de rompre ce contrat d'engagement à l'essai sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'établissement déplace le travailleur pour une période d'essai, il prend en charge les frais de transport aller et retour entre le lieu d'embauche et le lieu de travail.

La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la

conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article 16 : Visite médicale d'embauche

L'embauche définitive du travailleur doit être précédée par les examens médicaux obligatoires prescrits par le médecin de l'entreprise dans le cadre de la visite médicale d'embauche.

Pour les emplois à forte pénibilité, la visite médicale d'embauche aura lieu autant de fois que possible sur prescription obligatoire du médecin, avant l'occupation du poste par le travailleur.

La visite médicale d'embauche est organisée par l'employeur qui prend à sa charge tous les frais.

Article 17 : Modification des clauses du contrat de travail

Toute modification apportée à l'une des clauses du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite adressée au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur attestée par un certificat médical, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur pourra proposer au travailleur la modification de son contrat de travail.

Lorsque la modification doit entraîner pour le travailleur, une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée par ce dernier, la rupture du contrat de travail qui en résulte est réputée être le fait de l'employeur. Celui-ci est alors tenu de respecter les règles du préavis et de verser au salarié les indemnités de rupture du contrat de travail.

En plus, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis.

Article 18 : Mutation dans une autre localité

Tout employeur qui, en vertu d'une clause de mobilité géographique expressément inscrite dans le contrat de travail, procède à la mutation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit verser à celui-ci une indemnité compensatrice de déménagement selon les modalités suivantes :

- l'indemnité lui est versée en une seule fois avant son départ ;
- elle est égale à deux (2) fois le salaire de base du travailleur.

Le travailleur muté sur sa demande écrite, n'aura pas droit à l'indemnité compensatrice de déménagement.

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 localité différente de son lieu de travail habituel sans son consentement.

Article 19 : Clause de mobilité géographique

Au moment de l'engagement, l'employeur et le travailleur peuvent convenir de l'insertion d'une clause de mobilité géographique dans le contrat de travail. Celle-ci a pour objet d'anticiper l'acceptation du salarié pour une future mutation professionnelle. Elle doit délimiter la zone géographique précise dans laquelle une mutation du travailleur peut être envisagée. Son étendue est librement discutée entre les parties. L'employeur ne peut pas se réserver le droit de décider seul de l'étendue géographique de la clause de mobilité.

Lorsque l'employeur souhaite modifier l'étendue de cette clause, il doit au préalable obtenir l'accord du salarié. Les conditions applicables à cette modification sont celles édictées à l'article 17 de la présente Convention collective.

Lorsque le travailleur est muté d'une entreprise à une filiale ou inversement, il conserve le bénéfice de l'ancienneté et les avantages qu'il a déjà acquis.

La clause de mobilité géographique est suspendue pendant toute la durée du mandat du salarié élu délégué du personnel dans son entreprise.

Article 20 : Mutation à un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à 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'excédera pas six (6) mois.

Article 21 : Intérim dans un emploi relevant d'une catégorie supérieure

Le fait pour le travailleur d'assurer l'intérim dans un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle, ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

La durée de cette situation, sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée de son congé, ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, les employés et les agents de maîtrise;
- deux (2) mois pour les cadres.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, le travailleur doit être reclassé d'office dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit après la période sus indiquée, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel de base et celui correspondant au nouvel emploi dans lequel il assure l'intérim.

Article 22 : Mutation des femmes en état de grossesse

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

Article 23 : Obligations du travailleur

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à son entreprise, sauf dérogation stipulée dans contrat de travail.

Il est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, faits et informations dont il a eu connaissance pendant l'exercice de ses fonctions.

Il lui est interdit de prendre l'initiative et la liberté de se faire remplacer à son poste de travail par une tierce personne et de s'absenter pour quelque motif que ce soit, sans autorisation écrite préalable de son supérieur hiérarchique.

Article 24 : Clause de non concurrence

Le travailleur ne doit pas, même en dehors de ses heures de travail, exercer une activité susceptible de concurrencer son employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Article 25 : Règlement intérieur

En application de l'article L.100 du Code du Travail et des textes pris pour son application, un règlement intérieur est obligatoire dans tous les établissements employant habituellement onze (11) travailleurs au moins.

Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'établissement.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il pourra être établi pour chaque établissement ou partie de celui-ci, un règlement intérieur annexe comportant des dispositions particulières.

Article 26 : Exercice du pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur qui peut le déléguer à tout autre responsable de l'entreprise investi d'un pouvoir de sanction. L'exercice de ce pouvoir est subordonné à l'existence d'une faute disciplinaire commise par un travailleur.

Le règlement intérieur peut prévoir dans son dispositif, un catalogue de fautes passibles des sanctions visées à l'article ci-après.

Article 27 : Sanctions disciplinaires

La sanction est la mesure disciplinaire prise par l'employeur à l'encontre du travailleur suite à son comportement fautif.

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel des entreprises sont les suivantes:

Sanctions de 1^{er} degré :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit.
- Sanctions de 2^{ème} degré :
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Sanctions de 3^{ème} degré :

- le licenciement.

L'avertissement oral ou écrit et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si dans les six (6) mois qui suivent l'intervention de l'une de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Article 28 : Procédure de sanction

Préalablement à toute sanction, l'employeur doit adresser au travailleur, une demande d'explication écrite précisant les faits qui lui sont reprochés.

Le travailleur dispose, à compter de la date de réception de la demande d'explication, de trois (3) jours ouvrables maximum pour déposer sa réponse. Il pourra, s'il le souhaite, se faire assister par un délégué du personnel pour fournir les explications demandées.

Le refus de répondre à la demande d'explication constitue, sauf cas de force majeure, une faute disciplinaire susceptible de sanction.

La sanction doit être motivée et notifiée par écrit au travailleur, avec ampliation à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

En cas d'impossibilité de notification directe au travailleur, celle-ci peut être faite par le biais des délégués du personnel.

La retenue sur salaire opérée pour absence non justifiée, ne fait pas obstacle à l'application des sanctions disciplinaires.

Article 29 : Harcèlement moral et sexuel

Est considéré comme harcèlement moral, les conduites abusives et répétées de toute origine interne ou externe à l'entreprise qui se manifestent

par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, et des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du travailleur pendant l'exécution du contrat de travail dans le but de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

Est considéré comme harcèlement sexuel, toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle dont celui qui s'en rend coupable affecte la dignité de femmes ou d'hommes sur les lieux de travail.

Article 30 : Protection contre le harcèlement moral ou sexuel

Aucun travailleur ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir les agissements ou harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère sa position ou ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné ou subir un préjudice pour avoir relaté ou témoigné des agissements définis à l'article précédent.

Article 31 : Evaluation et appréciation du personnel

Les entreprises peuvent mettre en place et appliquer un système d'évaluation et d'appréciation de leurs personnels. Ce système vise, entre autres, à mesurer l'atteinte des objectifs de travail, à mesurer les performances des salariés et à apprécier leurs comportements professionnels.

Ce système pourra être inséré dans une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et prévoir dans sa mise en œuvre, la réalisation d'entretiens annuels d'évaluation.

CHAPITRE 2 : STAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE – PROMOTION

Article 32 : Stage et formation professionnelle

Les employeurs peuvent organiser à l'intention de leurs personnels des actions de formation destinées à acquérir ou renforcer leurs compétences. Ces formations qui peuvent également se dérouler sous forme de stages ou de voyages d'étude, s'inscrivent dans le cadre d'un perfectionnement, d'une professionnalisation ou d'une adaptation à leur emploi.

Les travailleurs pourront suivre ces formations dans des établissements situés au Sénégal ou à l'étranger.

Durant les périodes de formation, le travailleur percevra son salaire intégral ainsi que les indemnités et primes qui s'y rattachent sauf celles qui découlent de l'exercice même de son travail.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Si le cours de formation ou de perfectionnement professionnel comporte un examen final, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause de son licenciement.

En cas d'échec à son examen final, le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Article 33 : Convention de dédit-formation

Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel entraînant des charges supportées par l'employeur, il doit être stipulé dans une convention, que le travailleur sera tenu, après sa formation, de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement.

La durée maximum du temps de présence imposé au travailleur formé ne pourra pas excéder quatre (4) ans.

Le travailleur qui n'aura pas respecté cette obligation devra rembourser *au prorata temporis* les frais engagés par son employeur pour assurer sa formation.

Article 34 : Allocation de stage

Le salarié envoyé en stage à l'étranger percevra en sus de son salaire, une allocation mensuelle de stage sauf en cas d'attribution d'une bourse octroyée pour le même stage par un organisme national ou international. Pour le versement de cette allocation, il sera tenu compte des fractions de mois.

L'employeur prendra en charge les titres de voyage aller et retour du stagiaire.

L'allocation de stage pourra être supprimée, même en cours de stage, pour les motifs suivants :

- faute du stagiaire jugée grave par la Direction de la structure de formation;
- insuffisance de résultats scolaires ou redoublement de classe ;
- échec à un examen de passage ;
- exclusion définitive.

Les bourses d'études pourront également être suspendues ou supprimées pour des raisons de santé rendant le salarié inapte à poursuivre sa formation.

Article 35 : Evolution de carrière - Avancement - Promotion

Les entreprises pourront adopter des dispositions internes favorisant la mise en œuvre de plans de carrières, de conditions motivantes d'avancement et de promotion pour leurs personnels.

La mise en place de tels dispositifs participe de la volonté de l'employeur de valoriser les ressources humaines et les compétences, de reconnaître et de récompenser les mérites et les résultats enregistrés par les salariés.

Les modalités pratiques d'institution et de mise en œuvre de ces dispositifs pourront s'inspirer de pratiques réussies dans ce domaine ou résulter de négociations collectives menées entre l'employeur et les travailleurs.

CHAPITRE 3 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**Article 36 : Absences pour maladie et accident non professionnel****A – Absence d'une durée au plus égale à six (6) mois**

Une absence d'une durée continue au plus égale à six (6) mois, justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

B – Absence d'une durée supérieure à six (6) mois

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six (6) mois sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à huit (8) mois pour les travailleurs comptant de sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté et à dix (10) mois au-delà.

En cas de prolongation de l'absence au-delà de la durée de six (6) mois, s'il s'avère nécessaire de remplacer de façon définitive le salarié dont l'absence entraîne une désorganisation de l'entreprise, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail du salarié absent en engageant la procédure de licenciement. Le salarié conserve alors son droit à des indemnités de rupture conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où le poste de travail serait à pourvoir de façon définitive, le salarié ayant effectué le remplacement sous contrat à durée déterminée du salarié absent bénéficiera d'une priorité d'embauche au poste qu'il occupe.

C - Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise ou un médecin agréé, dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

A défaut de satisfaire cette formalité, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six (6) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une (1) semaine. L'employeur pourra faire procéder, s'il le juge

nécessaire, à une contrevisite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur gravement malade ne peut pas se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'IPM dont relève le travailleur ou bien lui envoie, aux frais de l'entreprise, un infirmier ou éventuellement un médecin.

Article 37 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur permanent, dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
• moins d'un (1) an de présence :	• plein salaire pendant un (1) mois ; • demi-salaire pendant trois (3) mois.
• de un (1) à cinq (5) ans de présence	• plein salaire pendant un (1) mois ; • demi-salaire pendant 4 mois.
• plus de cinq (5) ans de présence :	• plein salaire pendant deux (2) mois ; • demi-salaire pendant cinq (5) mois.

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 38 : Absences pour accidents du travail et maladies professionnelles

Le contrat du travailleur victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de son incapacité temporaire jusqu'à sa guérison ou la consolidation de sa blessure.

Si après consolidation de la blessure, le travailleur victime d'accident 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 le reclasser dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, celui victime d'accident reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise (heures supplémentaires non comprises), déduction faite de la somme qui lui est due, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail, durant cette même période.

Article 39 : Absences pour stage, représentation et congrès

Dans la limite de vingt (20) jours ouvrables par an et non déductibles du congé, des autorisations d'absence pourront être accordées au travailleur afin de lui permettre d'assister à des stages officiels d'éducation populaire et sportive, de représenter le Sénégal dans une compétition sportive internationale ou d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

Article 40 : Mise en disponibilité

Le travailleur peut bénéficier, sur sa demande, d'une mise en disponibilité.

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

Les conditions de cette mise en disponibilité (durée, conditions et formalités de réintégration, de renouvellement éventuel, etc.) sont discutées d'accord parties entre le travailleur et l'employeur. Cependant, la mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

La mise en disponibilité suspend le contrat de travail. Durant cette période, le travailleur ne bénéficie pas de ses droits et est déchargé de ses obligations liées à l'exécution de son contrat de travail.

Article 41 : Indemnisation pour congé de maternité

Durant son congé de maternité, la femme salariée est indemnisée dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation en vigueur.

Article 42 : Congé de veuvage

En cas de veuvage, la femme salariée peut, sur sa demande, obtenir une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de six (6) mois.

Cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période de veuvage.

Article 43 : Absence exceptionnelle

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tels qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui), n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ou le responsable hiérarchique direct ait été avisé au plus tard dans les quatre (4) jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 44 : Permission pour événements familiaux

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de seize (16) jours ouvrables par an, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise à l'occasion des événements familiaux suivants :

- Mariage du travailleur : trois (3) jours ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour ;
- Décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe : quatre (4) jours ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours ;

- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : deux (2) jours ;
- Naissance d'un enfant : un (1) jour ;
- Baptême d'un enfant : un (1) jour ;
- Première communion : un (1) jour ;
- Hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur : un (1) jour.

Ces permissions exceptionnelles ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraînent aucune retenue du salaire.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur ou de tout responsable habilité, sauf cas de force majeure. Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement (pièces d'Etat civil ou attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée) doit être présenté à l'employeur ou tout responsable habilité à le recevoir, dans le plus bref délai et au plus tard dix (10) jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interruption d'un congé. De même, ces permissions ne peuvent faire l'objet d'un report, sauf accord des parties.

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. La rémunération de cette période de prolongation n'est pas obligatoire.

Article 45 : Autres cas de suspension du contrat de travail

Les autres cas de suspension du contrat de travail prévus par les dispositions du Code du Travail en vigueur restent applicables dans la présente Convention collective.

CHAPITRE 4 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1 : DU LICENCIEMENT

1. LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

Article 46 : Notification et préavis

L'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, suite au comportement fautif du travailleur, doit lui notifier sa décision par écrit. Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par une remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou décharge ou devant témoins.

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la notification.

Au sens du présent article, la date de la notification est celle où la lettre a été remise au destinataire soit par la Poste, soit contre reçu ou décharge signée du travailleur, soit devant témoins.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle pourra être valablement faite au collègue des délégués du personnel ou à un délégué du personnel, avec copie à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le motif de la rupture du contrat de travail doit figurer dans la lettre de préavis.

Le délai du préavis court à compter de la date de notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Toutefois, une rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde du travailleur, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente.

Article 47 : Durée et déroulement du préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

- ouvrier, employé et agent de maîtrise : un (1) mois ;
- cadre : trois (3) mois.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera pendant la durée du préavis de deux (2) jours de liberté par semaine pris à son

choix globalement ou heure par heure payés à plein salaire.

Toutefois, le choix de la répartition de ces journées d'absence peut être fixé d'un commun accord entre les parties.

Si à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas ses jours de liberté, il lui sera payé, en sus de son salaire, une indemnité compensant les jours qui auraient dû servir à la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir du jour où il aura retrouvé du travail, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, ou d'un stock, dont le contrat est résilié, ne peut pas quitter son emploi avant d'avoir totalement rendu compte de sa gestion.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable de l'état de la gestion depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation du contrat de travail.

Article 48 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation d'effectuer le préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis. Si l'exécution du préavis a déjà été entamée, l'indemnité compensatrice à verser correspond à la période restant à courir jusqu'à la fin du préavis.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis. Dans ce cas, il n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice.

En outre, si l'une des parties désire rompre le contrat de travail avant le départ en congé,

notification doit être faite à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant la date de départ.

En cas d'inobservation de cette formalité, l'indemnité compensatrice de préavis sera doublée. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé du travailleur.

Article 49 : Indemnité de licenciement

Si le travailleur ayant totalisé douze (12) mois d'ancienneté est licencié, il a droit, sauf cas de rupture résultant d'une faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie au sein de l'entreprise et éventuellement, dans ses filiales, par un pourcentage déterminé à partir du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le salaire global mensuel moyen comprend toutes les sommes constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles ayant un caractère de remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de services à :

- 30 % par année pour les cinq (5) premières années ;
- 35 % par année pour les cinq (5) années suivantes ;
- 40 % par année au-delà de la dixième (10ème) année.

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectif ou une suppression d'emploi. Dans ce cas, du montant global de l'indemnité de licenciement seront déduites les sommes qui ont été versées au titre d'indemnités de rupture lors de licenciements antérieurs.

2. LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 50 : Le motif économique

Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure, constitue un licenciement pour motif économique.

Les modalités et les conditions du licenciement pour motif économique sont soumises aux règles et procédures fixées par la législation en vigueur.

SECTION 2 : DES AUTRES FORMES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 51 : Démission

La démission est une forme de rupture du contrat de travail à l'initiative du travailleur.

Le travailleur qui souhaite démissionner doit notifier sa volonté par écrit à l'employeur. Il doit indiquer le motif de sa démission et respecter les règles liées au préavis telles que définies à l'article 47.

Article 52 : Rupture à l'amiable

L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'un commun accord, de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Les parties devront déterminer les modalités et les conditions de cette rupture dans un protocole d'accord établi en trois (3) exemplaires et déposé à l'Inspection régionale du Travail et de la Sécurité sociale du ressort pour visa.

Article 53 : Départ à la retraite

Tous les travailleurs, y compris les journaliers, ont droit à la retraite.

L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal. Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante (60) ans du travailleur.

Le départ à la retraite à partir de l'âge prévu à l'alinéa précédent, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne constitue ni une démission ni un licenciement.

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite “indemnité de départ à la retraite” sera versée par l'employeur au travailleur.

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

Article 54 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toutes natures acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur reconnus comme tels par le jugement d'hérédité rendu par la juridiction compétente.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur peut également octroyer aux ayants-droits du travailleur décédé une aide financière qui ne peut être inférieure à un (1) mois du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt jusqu'au lieu de sa résidence habituelle à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

Article 55 : Certificat de travail

Au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur doit remettre au travailleur un certificat de travail indiquant exclusivement

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- les prénoms et nom du travailleur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la date de sortie de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés ;
- la catégorie professionnelle et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions ci-dessus est considéré comme irrégulier.

La mention « libre de tout engagement » doit figurer sur le certificat de travail si le travailleur en fait la demande.

En cas d'impossibilité de remise du certificat au travailleur, l'employeur pourra le faire par le biais des délégués du personnel, par lettre recommandée ou par acte extrajudiciaire.

TITRE IV : SALAIRE – ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 56 : Dispositions générales

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur âge, leur genre et leur statut, dans les conditions prévues au présent titre.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise.

Article 57 : Hiérarchie professionnelle

Les emplois tenus par les personnels des entreprises exerçant des activités dans les domaines couverts par le champ d'application de la présente Convention collective, sont définis et classés conformément aux Annexes 1 & 2. La hiérarchie professionnelle des travailleurs comprend quatre (4) classes correspondant à des niveaux de qualifications et de responsabilités. Celles-ci sont numérotées par ordre d'importance croissante et se présentent comme suit :

- Classe I : Ouvriers ;
- Classe II : Employés ;
- Classe III : Agents de Maîtrise ;
- Classe IV : Cadres.

A l'intérieur d'une classe, les emplois sont répartis en catégories dont chacune correspond à un niveau de qualification professionnelle donnée. Les emplois sont définis et classés en fonction de la nature des missions à accomplir, des activités et tâches à réaliser.

La nomenclature générale des classes et catégories est la suivante :

Classe : Nombre de catégories par classe :

- CLASSE I : Ouvriers : 6
- CLASSE II : Employés : 6
- CLASSE III : Agents de Maîtrise : 4
- CLASSE IV : Cadres : 4
- **Total catégories : 20**

Cette nomenclature pourra être modifiée par les parties au sein du même établissement, si elles décident, à travers des accords internes, d'appliquer une hiérarchisation plus favorable aux travailleurs, intégrant par exemple, à l'intérieur de chaque catégorie, des échelons qui pourront favoriser des avancements automatiques basés sur une durée de service annuel ou biennuel.

Article 58 : Grille des salaires

Une grille des salaires correspondant à la hiérarchie professionnelle générale est définie et proposée à l'annexe 3.

Les salaires minima proposés dans cette grille sont fixés et modifiés par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations patronales et syndicales signataires de la présente Convention collective.

Cependant, l'employeur et son personnel peuvent convenir en interne de mettre en place et d'appliquer une grille salariale plus favorable que celle présentée en annexe.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondante à la qualification la plus élevée.

Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Article 59 : Paiement des salaires

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Article 60 : Salaire de base

A chaque catégorie est affecté un salaire de base qui constitue le minimum de la rémunération que tout salarié classé à cette catégorie doit percevoir. Il constitue la base commune de rétribution pour tous les emplois de même niveau.

Article 61 : Sursalaire

Les entreprises, en fonction de leurs possibilités financières et de leur politique de rémunération, peuvent octroyer des sursalaires à leurs personnels. Ce sursalaire pourra être fixé en fonction de chaque catégorie de classement ou en tenant compte des mérites et compétences particuliers du travailleur, de son engagement ou implication au travail ou être basé sur des critères tenant compte des spécificités des emplois occupés.

Article 62 : Prime d'ancienneté

A – Détermination de l'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise, quel que soit le lieu d'emploi.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte dans la détermination de l'ancienneté :

- absences pour congés payés ;
- absences exceptionnelles pour événements familiaux dans la limite de seize (16) jours par an ;
- absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- absences pour maladies dans la limite des prescriptions légales ;
- absences pour congés de maternité des femmes salariées ;
- absences pour stage professionnel organisé ou accordé par l'employeur ;
- absences pour détention préventive ;
- absences pour période de veuvage ;
- absences pour activités syndicales telles que stipulées à l'article 7.

Toutefois, il est déduit, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été

prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

B – Paiement de la prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-dessus.

Les travailleurs sont également admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise.

Le montant de la prime d'ancienneté est fixé à 2 % du salaire de base après deux (2) années de présence effective. Ce montant connaîtra en sus une progression de 1 % par année de présence jusqu'à la 26^{ème} année incluse.

Article 63 : Prime de panier

La prime de panier est attribuée aux salariés :

- ayant effectué six (6) heures de travail de nuit ;
- ayant travaillé dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

Le montant de cette prime est égal à trois (3) fois le SMIG horaire. Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Elle est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus à l'exception de ceux qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Article 64 : Gratification

Les employeurs, en vertu de leurs pouvoirs discrétionnaires, peuvent accorder une gratification à leurs personnels. Celle-ci peut atteindre le montant du salaire brut mensuel et être payée au mois de décembre de chaque année. Cette prime n'est pas obligatoire.

Le paiement de la gratification peut également résulter d'un accord obtenu à la suite d'une négociation entre l'employeur et son personnel.

Article 65 : Indemnité de transport

Une indemnité mensuelle de transport est payée aux travailleurs dont l'habitation se trouve éloignée d'au moins trois (3) km de leur lieu de travail. Elle est versée sous forme de participation aux frais de transport.

Les entreprises peuvent s'aligner sur les taux fixés par décision de la Commission mixte paritaire nationale ou choisir de faire bénéficier à leurs personnels des taux plus avantageux.

Les travailleurs journaliers tels que définis par la réglementation en vigueur n'ont pas droit à l'indemnité de transport.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité kilométrique.

Elle n'est pas due en cas d'absence ou durant les congés.

Article 66 : Indemnité kilométrique

Certains travailleurs peuvent être autorisés par la direction de leur entreprise, à utiliser leur véhicule personnel pour des besoins de fonctionnement de leur structure. Dans ce cas, ils perçoivent une indemnité compensatrice dite "indemnité kilométrique" dont le montant ne peut être inférieur à celui fixé par la réglementation en vigueur.

Article 67 : Prime de salissure

La prime de salissure est attribuée dans les cas suivants :

- travaux dangereux ou insalubres ;
- travaux comportant des risques de maladies ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux entraînant un contact permanent avec les déchets.

Le montant de cette prime est égal à 20 % du SMIG horaire par heure d'exposition.

Article 68 : Prime d'outillage

L'outillage nécessaire à l'exécution du travail est à la charge de l'employeur. Lorsqu'il est fourni par l'ouvrier qui utilise son propre matériel pour réaliser

ses activités, une indemnité dite d'outillage devra lui être versée par l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est égal à 3% du salaire horaire de la 1ère catégorie de la Convention collective du Bâtiments et des Travaux publics.

Article 69 : Autres primes et indemnités

L'employeur peut, sur la base d'accords d'établissements conclus avec les organisations syndicales ou les représentants des travailleurs, décider de l'octroi de primes ou indemnités autres que celles énumérées ci-dessus.

Les modalités d'attribution de ces primes seront discutées par les parties en tenant compte des réalités économiques et financières et de la spécificité de certains emplois.

Article 70 : Bulletin de salaire

Au moment de la paie, l'employeur doit obligatoirement remettre au travailleur, un bulletin de salaire comportant le salaire de base et ses accessoires.

Les montants à déduire au titre des retenues diverses doivent être mentionnés sur le bulletin pour permettre une lecture aisée de la somme nette perçue par le travailleur.

Le bulletin de salaire est individuel et personnel. L'original de ce bulletin doit porter le cachet de l'entreprise.

En cas de contestation ou de réclamation formulée par un salarié sur le contenu de son bulletin de paie, il revient au service qui en a la charge de procéder aux vérifications nécessaires et d'apporter les corrections éventuelles ou de fournir les justifications nécessaires ayant servi à l'établissement du bulletin contesté.

TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : LE TEMPS DE TRAVAIL

Article 71 : Durée légale du travail – Dérogations

La durée légale du travail ainsi que les dérogations à celle-ci sont fixées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 72 : Majorations pour heures supplémentaires

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire horaire.

Les majorations sont fixées comme suit :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48ème heure ;
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48ème heure ;
- 60 % de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :

- 60 % du salaire horaire pour les heures de jour,
- 100 % du salaire horaire pour les heures de nuit.

Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (5) heures du matin.

Les heures de travail effectuées un jour férié dans la limite de quarante (40) heures sont :

- a) soit, pour les travailleurs payés au mois, compensées heure pour heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;
- b) soit, pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérées avec une majoration de 100%.

Article 73 : Jours fériés – Jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés, chômés, payés sont ceux fixés par la législation en vigueur.

Chaque année, huit jours fériés en plus du 1er mai, du 4 avril, de la *Tamkharite* et du *Magal de Touba* sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le choix de six (6) d'entre eux est fait dans chaque établissement par accord entre la Direction et les délégués du personnel, les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1er mai, le 4 avril, la *Tamkharite* et le *Magal de Touba*), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six (6) jours ouvrables consécutifs correspondant à quarante (40) heures de travail ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

Si le jour férié est travaillé, le travailleur perçoit en plus de son salaire journalier une indemnité spéciale équivalente.

Article 74 : Service en poste à fonctionnement continu

On appelle travail par poste ou par quart, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui fonctionnent sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de poste ou de quart, par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de poste ayant accompli exceptionnellement dans la semaine, sept (7) postes de travail consécutifs au minimum reçoit, en plus de la rémunération normale des sept (7) postes, une rémunération supplémentaire égale à 60% du salaire normal rémunérant la durée d'un poste de travail.

Le travailleur de poste qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération supplémentaire.

Pour les salariés travaillant sous le régime des postes à fonctionnement continu, les heures supplémentaires se calculent selon la réglementation en vigueur.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six (6) heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause payée comme temps de travail.

Article 75 : Travail à temps partiel

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente Convention collective.

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins un cinquième de la durée légale du travail ou à celle fixée conventionnellement pour le domaine d'activité.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis des délégués du personnel et information de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

L'employeur est tenu d'informer par voie d'affichage, de l'existence de postes de travail à temps partiel à pourvoir.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'établissement, le salaire du travailleur à temps partiel est proportionnel à celui du travailleur qui, à qualification et ancienneté égales, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

En outre, le travailleur engagé sous contrat à temps partiel, jouit des mêmes droits que le travailleur engagé à plein temps.

Le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit et soumis au visa de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 76 : Travail temporaire

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente Convention collective peuvent recourir aux services de travailleurs temporaires uniquement pour assurer l'exécution de

tâches précises et temporaires dénommées “missions”.

La durée d’une mission ne peut excéder deux (2) ans.

L’utilisation de travailleurs temporaires est autorisée dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 77 : Chômage technique

En cas de nécessité d’une interruption collective de travail résultant de causes conjoncturelles ou accidentelles, tels que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, une intempérie, une pénurie accidentelle de matières premières, d’outillage, de moyens de transport, l’employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l’entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

Les modalités d’application de ce chômage technique sont fixées, conformément à la loi, dans le cadre de la mise en œuvre dynamique du dialogue social en entreprise. Les parties soumises à la présente Convention collective, encouragent les employeurs à rechercher le plus possible, le consensus avec les délégués du personnel, sur les modalités pratiques d’application du chômage technique et à chaque fois, sur la liste des salariés touchés par la mesure.

Le travailleur qui, sur l’ordre de son employeur s’est tenu à la disposition de l’entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s’il n’a pas effectivement travaillé.

Article 78 : Prise de repas sur les lieux de travail

Dans les entreprises à horaire de travail continu où les travailleurs doivent prendre leurs repas sur les lieux de travail, un local devra être prévu à cet effet.

Il est interdit aux travailleurs de prendre leur repas à leur poste de travail.

Dans les établissements où quinze (15) travailleurs au moins, désirent apporter leur repas et le consommer sur place, l’employeur doit mettre à leur disposition un réfectoire présentant toutes les garanties d’hygiène.

Ce local ne doit pas communiquer directement avec les lieux de travail. Il doit être suffisamment spacieux et correctement ventilé. Il doit être efficacement isolé de la chaleur excessive due au rayonnement solaire. La température doit y être convenable.

Ses planchers et ses murs doivent être aisés à nettoyer.

L’employeur doit mettre à la disposition des utilisateurs du réfectoire :

- de la boisson hygiénique, non alcoolisée et en quantité suffisante ;
- un nombre suffisant de chaises et de tables ;
- une armoire permettant de déposer des aliments à l’abri des insectes.

Aucun aliment périssable ne doit y être conservé d’un jour à l’autre.

Les établissements qui implantent et font fonctionner des cuisines, cantines et restaurants, doivent se conformer aux prescriptions d’hygiène et de sécurité édictées en la matière.

Article 79 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs

A - Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est fait obligation aux chefs d’établissement, de prendre les dispositions qui pourraient s’avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu’aux sorties du personnel.

B - Travail des jeunes travailleurs

Les conditions particulières de travail des jeunes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 80 : Astreinte

L’astreinte consiste pour le salarié préposé aux activités d’entretien, de maintenance, de sécurité ainsi que dans les cas de nécessité de service, à se mettre à la disposition de l’entreprise à tout moment pendant la période d’astreinte, tout en restant libre de vaquer à ses occupations personnelles, mais en veillant à pouvoir se rendre

rapidement sur les lieux où sa présence est nécessaire pour toute intervention d'urgence.

Sont exclues, sauf accord d'entreprise ou spécificité du poste, les activités de collecte de déchets ménagers, de collecte de déchets industriels banals ou commerciaux, les activités de nettoyage, les déchetteries, ainsi que les activités de l'assainissement visées dans le champ d'application de la présente Convention.

La participation d'un salarié aux modalités d'astreinte devra être indiquée dans son contrat de travail, ou par avenant audit contrat, qui précisera :

a) la limitation des durées et périodes d'astreintes

L'astreinte est limitée à sept (7) jours, consécutifs ou non, par période de quatre (4) semaines. Il peut être dérogé à cette périodicité lorsque les besoins du service l'exigent et après consultation et avis des délégués du personnel.

Chaque salarié devra bénéficier d'au moins vingt-quatre (24) heures de repos, sans travail et sans astreinte, par période de huit (8) jours consécutifs et d'au moins deux (2) dimanches libres sur quatre (4), sauf accord d'entreprise plus favorable ;

b) l'indemnisation de l'astreinte

L'indemnité d'astreinte est calculée sur la base du salaire horaire de la catégorie de classement du travailleur, majorée à 60 % par heure d'astreinte de jour et 100 % par heure d'astreinte de nuit.

CHAPITRE 2 : LES CONGES PAYES

Article 81 : Droit de jouissance au congé payé

Le droit de jouissance au congé payé est acquis après une période minimale de service effectif appelée période de référence égale à douze (12) mois.

Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Sont considérées comme périodes de service effectif pour la détermination du droit de jouissance au

congé, celles qui sont prévues par la législation en vigueur notamment :

- la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée fixée conformément à l'article 36 de la présente Convention collective ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- la période de repos pour congé de maternité de la femme salariée ;
- le temps écoulé pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
- la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention collective ou d'accords individuels ;
- la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Donnent également droit de jouissance au congé :

- la période de détention préventive ;
- les périodes d'instruction militaire de courte durée pour des perfectionnements obligatoires.

Article 82 : Durée du congé payé

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est déterminée, à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Les établissements couverts par le champ d'application de la présente Convention collective peuvent convenir de dispositions plus favorables que les deux (2) jours ouvrables indiqués ci-dessus.

Les permissions exceptionnelles et absences énumérées aux articles 7, 39 et 44 de la présente Convention collective, ne seront pas déduites de la durée du congé acquis:

- dans la limite de seize (16) jours pour les permissions pour événements familiaux;

- dans la limite de vingt (20) jours pour les absences pour stages, représentations et congrès;
- dans la limite du total de jours accordés pour activités syndicales durant la période de référence.

Outre le temps de déplacement et dans une autre limite annuelle de trente (30) jours non déductibles de la durée du congé payé, un régime spécial complémentaire d'autorisations d'absences sans solde et sans restriction de nombre peut être accordé aux travailleurs appelés par l'autorité administrative compétente à participer à des stages de formation de cadres sportifs ou à des stages préparatoires aux sélections sportives nationales.

Article 83 : Congé supplémentaire

La durée du congé principal est augmentée d'un congé supplémentaire, en considération de l'ancienneté et de la situation de famille du travailleur ainsi qu'il suit:

a) en considération de l'ancienneté :

- un (1) jour ouvrable de congé supplémentaire, après dix (10) ans de services continus ou non dans la même entreprise ;
- deux (2) jours ouvrables de congé supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables de congé supplémentaires après vingt (20) ans ;
- six (6) jours ouvrables de congé supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

b) pour les mères de famille :

- un (1) jour de congé supplémentaire par an, pour chaque enfant de moins de quatorze (14) ans enregistré à l'Etat civil ;
- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant à charge si elles ont moins de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du quatrième si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge, celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du Code de Sécurité sociale.

c) majorations particulières :

- pour les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail, un (1) jour de congé supplémentaire en sus du congé ;
- pour les gardiens-concierges, un congé supplémentaire de deux (2) semaines par an payé en sus du congé principal lorsqu'ils logent dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures continues.

Article 84 : Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre la direction de l'établissement et le travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Le calendrier annuel des départs en congé est porté au tableau d'affichage de l'établissement.

Pour des nécessités de service, la jouissance effective du congé pourra être reportée d'accord parties sans que ce report ne puisse excéder trois (3) ans.

En cas de report de la jouissance effective du congé, il est obligatoirement alloué au travailleur un congé minimum de six (6) jours ouvrables à prendre par année de report.

Le congé peut être fractionné, à condition que le travailleur puisse bénéficier de douze (12) jours consécutifs de jouissance effective au moins.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exige. Ce rappel doit être justifié par des raisons sérieuses pouvant

être, en cas de besoin, constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale du ressort.

Le travailleur ainsi rappelé, conserve intégralement l'allocation de congé qui lui a été payée au moment de son départ en congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficiera par la suite et, au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé supplémentaire égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Dans les entreprises où la date des congés de tout ou partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel total ou partiel de l'entreprise, cette date sera fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel.

Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix.

Article 85 : Allocation de congé

Au moment de son départ en congé, le travailleur perçoit une allocation égale au douzième (1/12ème) des sommes perçues pendant la période de référence. Sont exclus de l'assiette de calcul de cette allocation, toutes les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, les prestations en nature liées accessoirement à l'emploi ou les indemnités forfaitaires en tenant lieu telle que notamment, l'indemnité de logement.

L'allocation de congé supplémentaire est obtenue en divisant l'indemnité de congé par le nombre de jours du congé principal multiplié par le nombre de jours du congé supplémentaire.

Il est formellement interdit de racheter le congé du travailleur en lui versant une indemnité en lieu et place de la jouissance effective de son congé.

Le travailleur journalier perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire qui lui est payé en fin de journée, sous forme d'une indemnité compensatrice de congé payé. Celle-ci doit obligatoirement figurer sur le bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.

Article 86 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture de contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité compensatrice de congé calculée proportionnellement à sa durée de présence lui est versée.

CHAPITRE 3 : TRANSPORT – DEPLACEMENT-LOGEMENT

Article 87 : Voyage et transport

Les conditions afférentes aux voyages du travailleur et des membres de sa famille, ainsi qu'aux transports de leurs bagages sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Elles sont établies comme suit :

A. Classe de passage

Les classes de passage du travailleur et de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont :

Catégorie d'emploi	Route	Chemin de fer - Bateau	Avion
Ouvrier — Employé — Agent de Maîtrise	Prix du titre de transport	2 ^e Classe	Classe économique
Cadre	Prix du titre de transport	1 ^{ère} Classe	Classe économique

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur, dans la classe disponible immédiatement supérieure.

B. Transport des bagages

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

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 qu'en cas de mutation du lieu d'emploi à un autre lieu, l'employeur assurera au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la route, le transport gratuit de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- deux cents (200) kilos au total, en sus de la franchise pour le ménage comprenant le travailleur et sa ou ses conjointes ;
- cent (100) kilos, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

Article 88 : Déplacement temporaire - Mutation du travailleur

A - Déplacement

Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle, dans les limites du territoire national, à un déplacement hors de son lieu habituel d'emploi pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, il percevra les indemnités fixées à l'article 89 suivant.

B - Mutation

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins d'un chantier sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires de la présente Convention collective conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus le caractère occasionnel et temporaire. Il constitue une mutation.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation telles qu'elles sont fixées ci-après :

1. le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur;
2. le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions prévues par le Code du Travail.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

C – Congé de détente

Le travailleur dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande, d'un congé de détente rémunéré sur la base de huit (8) heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris tous les deux mois si la distance entre le lieu habituel, et le lieu occasionnel d'emploi est compris entre soixante-

quinze (75) km et deux cents (200) km et tous les trois mois si la distance est supérieure à deux cents (200) km.

La durée de ce congé est de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Les délais de route, aller et retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :

- un (1) jour dans le premier cas,
- deux (2) jours dans le second cas.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié à sa demande, des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à la perception de l'indemnité de déplacement.

Si en vertu d'accords d'établissements ou particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente.

– Dispositions communes au déplacement et à la mutation

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par le congé de détente, le travailleur percevra, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il devra prétendre, sa rémunération journalière calculée sur la base de huit (8) heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait entre l'appréciation par l'employeur de la durée du déplacement et sa durée effective, il sera fait application des dispositions suivantes :

1. Si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six (6) mois se révèle être en réalité d'une durée inférieure, l'employeur réglera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contrevaletur de la prestation de logement qu'il aura perçue ;

2. Si à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six (6) mois doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois (soit, par exemple, en raison des nécessités du chantier ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 89 : Montant de l'indemnité de déplacement

Le travailleur déplacé dans les conditions précisées à l'article précédent perçoit une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

a) pour les ouvriers et employés :

- quatre (4) fois le salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal ;
- six (6) fois le salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux ;
- neuf (9) fois le salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage.

b) pour les agents de maîtrise :

- trois (3) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal ;
- six (6) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux ;
- huit (8) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage ;

c) pour les cadres :

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur :

- soit sur présentation d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- soit sur une base forfaitaire fixée d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Les indemnités de déplacement indiquées ci-dessus ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit en nature les prestations de nourriture, de logement et de voyage.

Article 90 : Pièces justificatives de déplacement

Les indemnités de déplacement ne sont payées que sur présentation d'une feuille de déplacement ou d'un ordre de mission prescrivant le déplacement.

Des avances sur les indemnités de déplacement peuvent être accordées au départ, jusqu'à hauteur de 80 % du montant de celles-ci.

Le reliquat des 20 % sera payé au retour, sur présentation de la feuille de déplacement ou de l'ordre de mission validé ou de tout autre document justifiant la réalisation effective du déplacement.

Article 91 : Déplacement à l'étranger

Le travailleur effectuant un déplacement temporaire pour une mission à l'étranger reçoit une indemnité journalière dans les conditions fixées par la direction de son établissement.

Des avances sur les indemnités de déplacement à l'étranger sont consenties dans la limite de 80 % du montant.

Le paiement des indemnités de déplacement à l'étranger est subordonné à la production des mêmes justificatifs que ceux prévus à l'article précédent.

Article 92 : Logement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire, du lieu de sa résidence au lieu habituel d'emploi par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, celui-ci est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus, dispose sur son nouveau lieu d'emploi, d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, l'employeur est dégagé de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement, pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier, en dégageant celui-ci de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Lorsque le travailleur ayant droit au logement n'est pas logé par l'employeur, il lui est accordé une indemnité de logement dont le taux est fixé par l'employeur. Ce taux sera aligné sur ceux pratiqués dans le milieu.

L'employeur est en droit d'opérer sur le salaire du travailleur une retenue pour fourniture du logement conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 93 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

A la 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 :

- a) en cas de notification du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;
- b) en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai maximum de huit (8) jours ;
- c) en cas de licenciement sans préavis : évacuation dans un délai d'un (1) mois ;
- d) en cas d'expiration du contrat de travail : évacuation dans un délai maximum d'un (1) mois.

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement équivalent, en remplacement du logement occupé jusque-là. Les frais de déménagement sont à la charge de l'employeur.

TITRE VI : HYGIÈNE ET SECURITE – SERVICE DE MEDECINE DE TRAVAIL

Article 94 : Hygiène et sécurité

L'employeur est tenu d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail, en liaison avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Les travailleurs sont tenus d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de protection, mis à leur disposition et à observer les recommandations et les démonstrations qui leur sont faites.

En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits.

A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible, les dangers et les inconvénients pouvant résulter de la manipulation de ces produits.

L'employeur doit organiser le travail en tenant compte des normes de sécurité et de santé au travail. Il devra veiller notamment à :

- interdire le chargement en marche arrière ;
- limiter les déplacements en marche arrière aux seuls cas inévitables ;
- assurer l'équilibre des collectes et leur suivi ;
- définir les dispositions et les aménagements adaptés à chaque site concernant le déchargement et/ou le chargement des véhicules et en prenant toute mesure afin d'éviter les risques d'accident : chute de hauteur, collision, écrasement, électrocution, incendie, pollution, etc. ;
- définir les modes opératoires d'utilisation des machines et de leurs accessoires, de manutention des divers moyens de stockage, et en assurant la coordination des diverses activités des sites ;
- limiter les émissions de poussière et de bruit et, le cas échéant, en fournissant les équipements de protection nécessaires ;
- empêcher l'introduction de déchets, produits toxiques ou dangereux, non conformes à la

réglementation et ne répondant pas aux opérations prévues, aux équipements de protection individuelle distribués et aux sites prévus à cet effet.

L'employeur doit prendre toute mesure utile à la prévention des risques professionnels et entreprendre toute action visant à éradiquer ces risques sur le lieu de travail.

Article 95 : Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail

Un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail est créé obligatoirement dans les établissements occupant au moins cinquante (50) salariés.

Dans les établissements qui n'ont pas atteint le seuil d'effectif de cinquante (50) salariés, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort peut prescrire la création et l'organisation d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail en raison, notamment, de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux de travail.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail comprend :

- Le Chef d'établissement ou son représentant (Président),
- Le Chef de Service Sécurité ou le travailleur chargé des questions de sécurité (Secrétaire),
- Le Médecin du Travail de l'établissement ou du Service médical interentreprises,
- Trois (3) travailleurs cooptés par les trois (3) susnommés en fonction de leurs connaissances du milieu du travail et d'une manière générale, de leurs connaissances en matière d'hygiène et de sécurité. Ceux-ci peuvent être remplacés au Comité par des suppléants désignés dans les mêmes conditions.

Ils sont désignés pour un mandat de trois (03) ans, renouvelable.

La liste nominative des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail doit être affichée sur les lieux de travail.

L'employeur doit veiller à la formation continue des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Les missions et les modalités d'organisation et de fonctionnement du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Article 96 : Prévoyance maladie

La création d'une Institution de Prévoyance Maladie (IPM) est obligatoire dans toute entreprise comptant un effectif d'au moins trois cent (300) travailleurs.

Tous les travailleurs permanents au service de l'entreprise sont obligatoirement membres-participants de l'IPM et bénéficient de ses prestations. Les membres de leur famille (épouses et enfants à charge) bénéficient également des prestations de l'Institution de Prévoyance Maladie en vertu des dispositions législatives et réglementaires, d'accords d'établissement ou de contrats individuels.

Doivent être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise, les catégories de travailleurs suivantes :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés et rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser, au cours d'une année, l'équivalent de trois (3) mois de travail au service de l'entreprise ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'entreprise et y effectuant des périodes de travail atteignant au moins trois (3) mois ;
- les gérants ou représentants liés par un contrat de travail ou de fait.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à trois cent (300) travailleurs sont tenues, soit de regrouper leurs effectifs pour atteindre au moins ce chiffre au sein d'une IPM interentreprises, soit d'adhérer à une IPM existante.

Article 97 : Service de Médecine du Travail

Les employeurs doivent organiser un Service de Médecine du Travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Le Service de Médecine du Travail est un service organisé sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci.

Des Services de Médecine du Travail peuvent suivant les circonstances être organisés :

- soit en tant que service propre à une seule entreprise ;
- soit en tant que service interentreprises institué par arrêté du Ministre chargé du Travail, sur déclaration des adhérents fondateurs. Le Service médical interentreprises est un organisme à but non lucratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.
- Les modalités d'organisation, de fonctionnement et les moyens d'action des Services de Médecine du Travail sont fixés par les textes réglementaires en vigueur.

Article 98 : Visite médicale

Dans le cadre de la médecine préventive du travail, une visite médicale dont les frais sont à la charge de l'employeur sera effectuée chaque année au sein de l'établissement.

Tout travailleur de l'entreprise est obligatoirement soumis à cette visite médicale. Il devra, à cet effet, respecter l'ensemble des prescriptions du médecin ou du service médical de l'entreprise en ce qui concerne les consultations, les analyses, les radios et autres actes médicaux.

Les travailleurs absents lors de la visite médicale annuelle seront reprogrammés par l'employeur et devront prendre toutes les dispositions nécessaires pour passer la visite aux nouvelles dates prévues.

L'employeur peut, au besoin, organiser des visites médicales périodiques.

Les résultats de cette visite sont conservés dans un dossier médical du travailleur, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Article 99 : Prévention contre le VIH Sida

Les travailleurs atteints de VIH Sida doivent bénéficier de services de traitements et de soutiens adaptés, y compris des aménagements raisonnables

leur permettant de conserver leur emploi dans l'entreprise.

Les employeurs doivent, dans un processus participatif impliquant les travailleurs ou leurs représentants, élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi de programmes de sensibilisation, d'éducation et de formation pour prévenir l'infection au VIH, conformément à la loi en la matière, à la Recommandation n° 200 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le VIH Sida et au Code du Travail.

Sont notamment interdits :

- toute discrimination ou stigmatisation liée à l'état de santé du travailleur ou son statut sérologique ;
- tout dépistage obligatoire du VIH comme condition pour l'obtention ou le maintien d'un emploi, l'accès à une promotion ou une formation, l'admissibilité à des prestations au système de sécurité sociale, au système d'assurance professionnelle, aux assurances maladie et aux polices d'assurance générale.

Il est fait obligation aux employeurs d'accorder aux travailleurs infectés par le VIH et les malades du Sida, assez de temps libre pour suivre un traitement. Il devra être tenu compte des besoins particuliers des femmes en état de grossesse.

L'infection par le VIH Sida ne pouvant être un motif de licenciement, les travailleurs doivent pouvoir continuer à exercer leur activité aussi longtemps qu'ils sont médicalement aptes à occuper un emploi.

La confidentialité des informations médicales, y compris l'état sérologique relatif au VIH Sida, devra être garantie compte tenu de la nature des activités de nettoyage.

Les employeurs sont tenus de fournir au personnel exposé une formation appropriée et des équipements de protection adaptés pour éviter tout accident exposant au sang ou à des fluides corporels infectés par le VIH ou tout agent pathogène.

Le financement des programmes de prévention, de traitement, de soins et de soutien est à la charge des employeurs qui peuvent, si les ressources internes ne sont pas suffisantes, solliciter le concours de

partenaires extérieurs tant au niveau national qu'international.

Article 100 : Hospitalisation du travailleur malade

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 et, éventuellement sous contrôle du médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

a – versement de la caution par l'employeur

Pour le travailleur malade non affilié à une I.P.M, l'employeur doit verser la caution demandée par l'établissement hospitalier pour garantir le paiement des frais d'hospitalisation.

Lorsque l'employeur aura supporté l'intégralité des frais d'hospitalisation, le remboursement de la quote-part à la charge du travailleur sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques après la reprise du travail.

b – versement de l'allocation complémentaire d'hospitalisation

Durant la période de son hospitalisation, s'il est exigé du travailleur le versement d'une allocation complémentaire d'hospitalisation, l'employeur versera cette somme à l'établissement hospitalier dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou demi-salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est égal au montant du coût d'hospitalisation par journée, de la catégorie à laquelle a été admis le travailleur, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

1. pour le travailleur affilié à une I.P.M.

Le montant de cette allocation d'hospitalisation et les modalités de prise en charge sont ceux fixés par les statuts et le règlement intérieur de l'IPM.

2. pour le travailleur non affilié à une I.P.M.

Pour le travailleur dont l'entreprise n'est pas affiliée à une I.P.M., le montant de cette allocation correspond à celui de sa catégorie

d'hospitalisation, dans la limite de la période d'indemnisation.

Les entreprises peuvent, à travers des accords internes, adopter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles indiquées dans le présent article.

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.

Article 101 : Equipement de protection individuelle – Tenue de travail

L'entreprise met à la disposition des personnels et selon les postes considérés, les équipements de protection individuelle et tenues de travail suivants :

- deux (2) tenues de travail par an ;
- un équipement de protection individuelle (EPI) adapté selon les besoins ;
- une (1) paire de chaussures ou de bottes de sécurité adaptée, par an ;
- une (1) tenue imperméable par an sur présentation de l'ancienne tenue défectueuse ;
- deux (2) paires de gants de protection adaptés selon les besoins, par an ;
- deux (2) masques respiratoires adaptés, par an, pour tous ceux dont les postes de travail imposent le port de cet équipement ;
- un (1) casque de protection par an pour ceux qui doivent être protégés contre toutes sortes de chutes ou de choc frontal.

Le nettoyage des tenues de travail est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur.

Le port des tenues et des moyens de protection individuelle pendant les heures de travail est obligatoire pour les travailleurs qui en sont dotés, sous peine de sanctions disciplinaires.

TITRE VII : RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DIFFERENDS DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : RELATIONS PROFESSIONNELLES

Article 102 : Dialogue social – Procédures de négociation

Les rapports entre les parties signataires de la présente Convention collective, sont fondés sur le partenariat, la bonne foi, le respect et la reconnaissance mutuelle, la volonté d'entente et de conciliation, le respect des engagements pris et des paroles données.

Il est institué au niveau de chaque entreprise ayant au moins dix (10) travailleurs, un Comité de Dialogue social. Le comité comprend l'employeur, les directeurs et chefs de services ou assimilés et les délégués du personnel élus sur l'ensemble des établissements que compte l'entreprise.

Le Comité a une mission d'observation, d'impulsion et de coordination des instances internes chargées du dialogue social.

Le Comité de Dialogue social d'entreprise pourra, d'accord parties, examiner toute proposition visant l'amélioration de la qualité du dialogue social, du milieu et des conditions de travail, de l'environnement péri-professionnel, de l'organisation du travail, de la productivité, des rémunérations et de la durée du travail.

La présidence du Comité de Dialogue social est assurée par l'employeur ou son représentant.

Les décisions issues du dialogue et de la concertation entre les parties sont adoptées par consensus et revêtent un caractère obligatoire.

Les modes d'action du comité doivent être conformes aux dispositions de la Charte nationale sur le Dialogue social.

Article 103 : Commission de Classement

Lorsqu'un travailleur conteste le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si aucune suite favorable n'a été donnée à sa réclamation, il pourra porter le différend devant la Commission professionnelle paritaire de Classement.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires ou adhérentes à la présente Convention collective. Les membres de la commission peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale qui provoque la réunion de la commission en convoquant les parties et les membres de la Commission et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours après sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la commission s'efforcera d'abréger les délais ainsi fixés si l'une ou l'autre des parties en formule la demande.

Si l'un des membres de la Commission ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut néanmoins décider de siéger mais en faisant en sorte que la représentation des employeurs et des travailleurs soit paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur 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 et, au besoin, pourra se rendre sur les lieux du travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, avec son accord, un essai professionnel. Dans ce cas, elle choisit l'épreuve à traiter par le requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour évaluer les résultats.

Dès qu'elle dispose d'éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

En cas de changement dans la catégorie d'emploi, la Commission devra prendre une décision à la majorité de voix de ses membres. Le Président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du Président.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 104 : Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation

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 collective ou de ses annexes et additifs.

Cette Commission n'est pas compétente pour connaître les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention collective.

La composition de la Commission est la suivante :

- quatre (4) membres titulaires et quatre (4) membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ou adhérente ;
- un nombre égal de membres employeurs titulaires et suppléants pris au sein des organisations patronales signataires ou adhérentes à la présente Convention collective.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale. Celle-ci réunit la Commission dans les plus brefs délais.

La partie qui désire soumettre un différend à la Commission, doit le porter par écrit, à la connaissance du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale avec ampliation à l'autre partie.

Lorsque la Commission donne 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 la présente Convention collective.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

CHAPITRE 2 : DIFFERENDS DE TRAVAIL

Article 105 : Conflit individuel

Les différends individuels de travail nés de l'application de la présente Convention collective, sont réglés d'accords parties ou conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 106 : Différend collectif

Tout différend collectif doit être notifié par la partie la plus diligente :

1. à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale lorsque le conflit est limité au ressort d'une Inspection régionale du Travail et de la Sécurité sociale ;
2. au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs Inspections régionales du Travail et de la Sécurité sociale.

La procédure de conciliation sera, d'abord, celle prévue par la Convention collective pour le règlement des différends collectifs.

Lorsqu'un différend intervient, les parties doivent mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à son règlement à l'amiable. Dans ce sens toutes les voies du dialogue devront être mises en œuvre pour la résolution du conflit. Les parties devront, à cet effet, autant de fois que nécessaire, se rencontrer pour trouver une solution négociée au différend.

En cas d'échec des négociations, l'Inspecteur régional ou le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale peuvent être saisis conformément aux dispositions du Code du Travail.

En cas de non conciliation constatée, la grève ou le lock-out pourra être déclenché après un préavis de trente (30) jours déposé auprès de l'autre partie.

Il est interdit en cas de grève, d'occuper l'entreprise ou ses abords immédiats ou d'empêcher les travailleurs non-grévistes d'exercer leur liberté de travail, sous peine des sanctions prévues par les dispositions légales en vigueur.

TITRE VIII : OEUVRES SOCIALES

Article 107 : Avances fêtes religieuses

Des avances pour fêtes religieuses (Tabaski et Pâques) pourront être accordées aux personnels des entreprises soumises à la présente Convention collective.

Un (1) mois avant la date effective de l'événement, une avance sous forme de prêt remboursable peut être accordée à tout travailleur qui en fait expressément la demande.

Les montants et les délais de remboursement seront définis d'un commun accord au sein de chaque établissement entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Article 108 : Médailles d'Honneur du Travail

Les travailleurs remplissant les conditions d'ancienneté et de carrière donnant droit à la Médaille d'Honneur du Travail sont proposés par l'employeur aux différents grades de la médaille. Les frais liés à la mise en œuvre de la procédure et à l'acquisition des médailles (diplômes et décorations) sont à la charge de l'employeur.

Les parties signataires ou adhérentes à la présente Convention collective conviennent que pour chaque médaille accordée par décret présidentiel, le travailleur récipiendaire reçoit une prime dont le montant est fixé en fonction du grade (Argent, Vermeil, Or, Grand Or). Le montant de chaque prime est fixé par l'employeur.

Une cérémonie solennelle de remise des distinctions est organisée à l'intention des récipiendaires par la direction de l'établissement.

Article 109 : Subvention repas

Lorsque l'entreprise dispose en interne d'un restaurant, elle accordera à son personnel, une subvention pour chaque repas pris par un salarié dans ce restaurant.

Il en est de même lorsque l'employeur dirige son personnel vers un restaurant de proximité.

Le montant de la subvention et le nombre maximum de repas subventionnés par travailleur dans le mois, sont fixés par l'employeur.

Article 110 : Autres actions sociales

Dans le cadre d'une politique de motivation et de conservation des personnels, les parties signataires de la présente Convention collective, encouragent les employeurs à initier et à pérenniser des actions sociales, tendant à renforcer le besoin d'appartenance et d'identification des salariés à leur entreprise.

La gamme d'actions à entreprendre est laissée au libre choix des parties. Ces actions pourront notamment s'orienter vers

- la création et la mise en place de coopérative d'habitat ;
- l'institution de pécules pour le Pèlerinage aux Lieux saints de l'Islam et de la Chrétienté ;
- l'octroi d'un treizième mois ;
- l'organisation d'un Arbre de Noël au profit des enfants du personnel ;
- la signature d'accords avec des banques de la place en vue de faciliter aux salariés l'accès aux crédits ;
- l'accompagnement à des formations diplômantes et qualifiantes ;
- la souscription à une assurance-vie ou à une retraite complémentaire ;
- un secours décès ;
- la création d'une caisse de solidarité ;
- l'organisation de colonies de vacances.

Fait à Dakar, le 24 juin 2014

Ont signé :

POUR LES EMPLOYEURS

L'entente CADAK-CAR

Le Président

Monsieur Khalifa Ababacar SALL

Le Directeur général

Monsieur Moussa TINE

POUR LES TRAVAILLEURS

Le Front Unitaire des Syndicats du Nettoyement

Monsieur Madany SY, Secrétaire général du SNTN

Monsieur Ndiaga DIAWARA, Secrétaire du SYNAPRONE

Monsieur Ousseynou DIOP, Secrétaire général du SYNAPS/R

**Le Ministre de la Fonction publique, du Travail,
du Dialogue social et des Organisations professionnelles**

Monsieur Mansour SY

ANNEXES

ANNEXE I : DEFINITION DES EMPLOIS

➤ FILIERES : EXPLOITATION et MAINTENANCE

Nettoiemment et enlèvement des ordures sur la voie publique

✓ Technicien de surface débutant (Éboueur - Ripeur - Manœuvre - Balayeur)

Il effectue des opérations de nettoyage de voiries et d'espaces publics et procède à la collecte, au ramassage et à l'enlèvement des ordures ménagères. Il intervient dans des tâches de maintien de la salubrité et de l'hygiène collective. Il est peut-être chargé d'accueillir, d'informer et d'orienter les usagers sur le fonctionnement d'un dépôt et la manière de déposer les ordures.

✓ Technicien de surface confirmé

Technicien de surface ayant totalisé au moins un (1) an d'expérience à son poste de travail.

✓ Ambassadeur/Ambassadrice de nettoyage

Il est chargé d'assurer la vulgarisation des normes d'hygiène et la sensibilisation pour le respect des règles et comportements appropriés à la salubrité et à la propreté des habitations et lieux publics. Il est chargé aussi d'informer les populations sur la fréquence et les rotations des véhicules de collecte notamment en ce qui concerne les jours et heures programmés. Il oriente, en cas de besoin, les usagers vers les lieux retenus pour la collecte des ordures.

✓ Convoyeur

Il est garant de l'acheminement jusqu'au site désigné de la charge d'ordures enlevées sur la voie publique. Il doit respecter et faire respecter au conducteur du véhicule l'itinéraire des circuits qui lui sont tracés par son chef de secteur.

✓ Chef de secteur

Il assure le suivi des travaux de balayage, de collecte et d'enlèvement d'ordures et coordonne

l'organisation de plusieurs circuits de collecte. Il fait un compte rendu quotidien à son chef de zone.

✓ Chef de zone

Sous l'autorité du Chef de département, il supervise, coordonne et organise les tournées de collecte, de balayage et les activités des équipes dont il a la charge. Il vérifie le bon fonctionnement des matériels et du parc roulant et la réalisation effective des opérations d'enlèvement d'ordures sur la voie publique.

✓ Assistant de pesée

Il assiste le superviseur et assure son intérim en cas de besoin.

✓ Superviseur

Il assure la pesée des véhicules de collecte à l'aide d'un pont bascule, avec l'aide d'un assistant. Il veille également à la bonne marche du travail au niveau de la cabine de pesée.

✓ Contrôleur

Il procède à un contrôle quantitatif et qualitatif des opérations de nettoyage, de collecte et de décharge des ordures ménagères. A cet effet, il est chargé de :

- contrôler la nature des déchets déversés par les véhicules de collecte au niveau de la décharge ;
- contrôler, suivre la prestation des concessionnaires et de la décharge ;
- rendre compte quotidiennement de ses activités au chef de zone et/ou au coordonnateur du contrôle, à l'aide de supports techniques conçus à cet effet ;
- contrôler la présence des éléments (chefs de secteur, collecteurs, balayeurs,...).

Le contrôle se fait à deux niveaux :

- au niveau des zones, le contrôleur est chargé du contrôle du balayage, des circuits de collecte complètement faits, inachevés ou non faits, et de noter tous les manquements ;

- au niveau de la décharge, en plus du contrôle de la nature des déchets, il vérifie les prestations des concessionnaires (aménagement de la plateforme, de la rampe d'accès, etc.).

✓ **Chef de département**

Sous l'autorité du Directeur technique (DT), il anime et coordonne les activités de son département. Il conçoit et met en place un schéma d'organisation du nettoyage et en évalue l'efficacité. Il entretient des relations avec les différents acteurs publics et privés impliqués dans les circuits de collecte.

✓ **Inspecteur**

Sous l'autorité du Directeur technique (DT), il est chargé de vérifier sur le terrain le travail effectué au niveau du département. Il peut faire des observations au Chef de département sur les manquements constatés dans l'exécution de celui-ci. Il rapporte au DT des manquements constatés en veillant particulièrement au respect des dispositions contractuelles liant la société aux concessionnaires et autres prestataires intervenant dans les activités de collecte et de balayage.

Traitement des ordures

✓ **Surveillant de dépôts**

Il est chargé d'accueillir, d'informer et d'orienter les usagers sur le fonctionnement du site et la répartition des aires de dépôt des ordures. Il est chargé également de la surveillance des lieux et de la propreté du site.

✓ **Récupérateur**

Il réalise manuellement la séparation des produits de la collecte sélective et assure la manutention des balles des ordures compactées. Il peut conduire un engin de manutention (élévateur) ou utiliser un chariot de transport.

✓ **Technicien de traitement des ordures**

Il assure la surveillance technique des opérations de traitement. Il réalise régulièrement des prélèvements et des analyses afin d'assurer, de façon générale, la bonne marche de l'ensemble du

processus de traitement des ordures et, plus particulièrement, pour caractériser les différentes ordures.

✓ **Responsable de centre d'enfouissement**

Il est chargé de l'organisation du site et de la mise au point des opérations de traitement. Il veille au respect des normes et des réglementations. Il doit savoir encadrer une équipe, avoir des qualités de gestionnaire et savoir s'adapter à l'évolution des techniques.

✓ **Conseiller en gestion des déchets industriels**

Il est à la fois un animateur et un spécialiste des déchets industriels. Son rôle est d'améliorer la réduction, la collecte et le traitement des déchets en entreprise. Il peut animer des groupes d'entreprises rassemblées territorialement pour une gestion collective de leurs déchets.

✓ **Ingénieur traitement ordures**

Il conçoit et suit la réalisation d'unités ou de procédés de réduction d'émissions dans l'environnement ou de stockage et de traitement des ordures. Travaillant pour le compte d'une collectivité locale ou d'une usine de traitement, il est chargé notamment d'organiser le traitement des ordures et de trouver des lieux de stockage adéquats. Pour cela, il réalise des analyses afin de déterminer leur toxicité et prévenir des risques de pollution.

Valorisation et incinération des ordures

✓ **Ripeur ou Collecteur**

Il effectue le chargement des poubelles, sacs et bacs roulants dans la benne à ordures ménagères, puis les remet en place et les transporte jusqu'à l'incinérateur, un site d'enfouissement ou un compacteur.

✓ **Chauffeur de four**

Il est chargé d'optimiser l'exploitation d'une unité d'incinération d'ordures ménagères. Il assure, par la conduite et la surveillance, le suivi du bon fonctionnement de l'unité. Il procède à des relevés de données qu'il consigne dans un carnet de bord.

✓ **Chef de quart UIOM (Unité d'Incinération d'Ordures ménagères)**

Il gère les opérations de conduite et de maintien des performances des installations UIOM. En liaison permanente avec le responsable d'exploitation, il assure la responsabilité qualitative et quantitative de la production et des performances. Il identifie les dysfonctionnements et déclenche les opérations de maintenance corrective.

Assainissement

✓ **Opérateur de réseau**

Il surveille l'état du réseau en effectuant un travail de maintenance (désobstruction des branchements, nettoyage des canaux, réalisation de terrassements, réparations de conduites cassées, etc.). Il est membre d'une équipe d'hydro curage chargée également d'entreprendre des travaux de raccordement des habitations et de vérification des branchements dans le cas d'un raccordement déjà existant.

✓ **Agent d'assainissement**

Il assainit, entretient et nettoie les réseaux souterrains (égouts, etc.). A cet effet, il procède à l'enlèvement des objets encombrants, des détritiques et des ordures ménagères. Il utilise et applique des produits et des traitements antiparasitaires en vue de limiter la propagation ou d'éliminer les rongeurs (rats, taupes, etc.), les insectes (blattes, cafards, etc.) ou tout autre animal nuisible.

✓ **Agent de petite maintenance**

Il veille au bon fonctionnement des lieux en assurant des tâches de petite maintenance : serrures, éclairage, robinetterie, etc.

✓ **Agent qualifié de maintenance**

Il met en œuvre sa technicité en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements. Il garantit les contrôles préventifs systématiques et suggère toute mesure de prévention. Il diagnostique les pannes et dysfonctionnements, en recherche les causes, définit et prépare les actions correctrices. Il peut

coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe.

✓ **Opérateur de camion hydro cureur**

Son rôle est de nettoyer les réseaux et les différents ouvrages d'assainissement pour faciliter le libre écoulement des eaux usées vers les stations d'épuration. En visite chez le particulier, il a en charge des vidanges et des curages du réseau et des fosses septiques.

✓ **Ouvrier d'entretien station d'épuration**

Il effectue le nettoyage et l'entretien courant du dispositif de traitement de l'eau d'épuration et de stockage. Il vérifie le bon fonctionnement du dispositif et réalise des petites réparations. Il effectue des relevés réguliers et adapte la quantité de réactif aux résultats d'autocontrôle.

✓ **Technicien laborantin**

Il a la responsabilité d'effectuer des analyses sur les prélèvements d'eaux usées et de boues, afin de vérifier l'efficacité des traitements qu'elles ont subis, et d'en déterminer la conformité aux normes établies par le ministère de l'Environnement.

✓ **Contrôleur de réseau d'assainissement**

Il supervise et contrôle, la gestion et l'exploitation des réseaux et des stations d'épuration. Il veille à l'application des textes, des directives et des consignes. Il apporte ses conseils dans le traitement des dossiers de remise aux normes des stations d'épuration.

Nettoyage de locaux professionnels publics ou privés

✓ **Agent de propreté**

Il exécute les travaux d'entretien courant dans les temps impartis à partir des consignes, méthodes de travail et règles de sécurité, qui lui sont données. Il utilise les matériels et les produits de nettoyage qui lui sont indiqués par le personnel d'encadrement.

✓ **Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur**

Il procède au nettoyage exclusif de surfaces polies (vitres, vitrines, glaces, etc.) des magasins,

immeubles, tours ou monuments de différentes dimensions, en utilisant les méthodes de nettoyage et d'élévation appropriées (échelles, nacelles, cordes à nœuds, etc.). Il peut éventuellement assurer des fonctions d'encadrement et d'animation d'équipe.

✓ **Agent d'entretien et de rénovation**

Il maîtrise les techniques de nettoyage de tous types de sol : moquette, carrelage, parquet, pierre naturelle, etc., et le matériel nécessaire : monobrosse, injecteur-extracteur, etc. A l'aide de ce matériel, il applique les méthodes de remises en état : détachage, décapage, injection-extraction, etc.

✓ **Agent de propreté hospitalier**

Il s'occupe de l'entretien courant des établissements de santé. Il exécute également des opérations de décontamination et de désinfection. Il s'occupe du nettoyage dans les zones à risques ou sensibles (ex. : bloc opératoire). Il réalise ses activités en respectant les règles de sécurité et les mesures de prévention des bio-contaminations.

Désinfection – Désinsectisation – Dératisation – Ramonage

✓ **Dératiseur**

Il est chargé d'exterminer les rats et les souris en veillant au préalable, à bien identifier l'espèce de rongeurs, afin d'utiliser un produit adapté et d'évaluer la population pour appliquer les quantités de produits suffisantes. Il doit bien localiser la population pour appliquer son traitement aux endroits appropriés.

✓ **Désinfecteur/Désinsectiseur de bâtiments et sites**

Il utilise et applique des produits et des traitements antiparasitaires en vue de limiter la propagation ou d'éliminer les rongeurs (rats, taupes, etc.), les insectes (blattes, cafards, etc.) ou tout autre animal nuisible. Il emploie des insecticides, des raticides et des désinfectants qu'il répand, qu'il pulvérise ou avec lesquels il réalise une fumigation. Il peut procéder au nettoyage des lieux avant et après l'opération.

✓ **Ramoneur**

Le ramonage concerne les conduits d'évacuation tels que le gaz, le bois, le fuel, etc., les gaines grasses, les conduits de laveries, et les cheminées. Le ramoneur est chargé du nettoyage de ces conduits.

Autres filières : Administration – Finance – Technique

✓ **Manœuvre/Manutentionnaire**

Agent chargé des travaux courants de nettoyage et de propreté et d'une manière générale, des tâches manuelles simples n'exigeant ni expérience, ni connaissance professionnelle ou aptitude particulière. Son travail demande essentiellement un effort physique.

✓ **Gardien**

Agent chargé d'assurer la garde et la surveillance des lieux, la protection des biens dont il a la charge. Il doit savoir lire et écrire le français.

✓ **Planton/Coursier**

Agent chargé d'effectuer des courses à l'intérieur et éventuellement à l'extérieur de l'établissement. Il assure la liaison entre les bureaux et peut être chargé de veiller en même temps, à leur propreté et à leur entretien. Il doit savoir lire et écrire le français.

✓ **Gardien-concierge**

Sachant lire et écrire le français, il est préposé à la surveillance et à la garde, de jour et de nuit, des immeubles, bureaux et lieux de travail. Il veille également à la sécurité des personnes et des biens.

✓ **Chauffeur de véhicule de tourisme**

Sachant lire et écrire le français, il doit être titulaire du permis de conduire catégorie B. Il est chargé de la conduite et de la tenue en bon état de marche et de propreté, d'un véhicule de tourisme.

✓ **Aide magasinier**

Agent titulaire d'un CAP ou du CEPE avec une expérience suffisante du métier, chargé notamment de l'emmagasinage et de la livraison des matériels et fournitures commandés. Il doit en plus, être capable

d'assister et de suppléer le magasinier en cas d'absence momentanée de ce dernier.

✓ **Employé de bureau/Agent administratif**

Agent titulaire d'un CAP ou au moins du CEPE, et pouvant justifier d'une expérience suffisante, préposé à la réception, au retrait, au tri, à l'enregistrement, à l'affranchissement et à la distribution du courrier. Il peut être également chargé de recevoir et d'orienter les visiteurs ou de vendre des tickets.

✓ **Chauffeur tous permis**

Agent sachant lire et écrire le français, titulaire du permis de conduire catégories B, C, D, chargé de la tenue en bon état de propreté et de marche, et de la conduite de car ou de véhicule affecté au transport de personnel, de matériel ou d'ordures.

✓ **Conducteur d'engin**

Il est chargé de conduire un bulldozer, une pelle mécanique, une niveleuse, une décapeuse ou une chargeuse. Il est responsable de son engin, il doit l'entretenir et posséder quelques notions de mécaniques pour pouvoir réparer les petites pannes. Il doit respecter les consignes de sécurité.

✓ **Électricien de maintenance**

Il effectue la surveillance, la maintenance et le dépannage courant des installations électriques. Il contrôle, mesure, nettoie, resserre et remplace différents organes : contacts électriques, bornes, discontacteurs, disjoncteurs, etc.

✓ **Mécanicien**

Il s'occupe de l'entretien et de la réparation des véhicules. Il trouve les pannes, assure les réglages grâce à des appareils de contrôle électroniques et change les pièces défectueuses.

✓ **Magasinier**

Agent titulaire du CAP ou du DFEM/BFEM ou de tout autre diplôme admis en équivalence et justifiant d'une expérience professionnelle confirmée. Il est chargé notamment, de la tenue des fiches de stock en quantité et en valeur, des bon d'entrée et de

sortie des fournitures et matériels, de la gestion, de la garde et du suivi des stocks, de la distribution, du contrôle et de l'inventaire des articles et matières d'œuvres. La tenue de son poste de travail peut exiger la maîtrise de l'outil informatique et de certains logiciels de gestion de stock.

✓ **Caissier**

Agent du niveau du CAP ou du DFEM/BFEM ayant une expérience professionnelle suffisante, capable d'effectuer des opérations sécurisées de paiement et d'encaissement au niveau de la caisse dont il a la charge. Il tient un brouillard de caisse.

✓ **Agent de recouvrement**

Agent titulaire du DFEM/BFEM ou de tout autre diplôme admis en équivalence, chargé notamment des tâches de recouvrement des créances de sa société.

✓ **Technicien informatique**

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiatives et de responsabilité. Sait notamment utiliser la documentation technique pour remédier aux incidents rencontrés.

✓ **Conseiller/Agent commercial**

Il prospecte et visite des clients pour leur proposer des produits, des équipements et des services développés par son entreprise. Il les informe sur les caractéristiques et les performances des produits et services proposés. Il développe des arguments précis et techniques selon la spécialisation des interlocuteurs, et peut se faire assister par un agent technico-commercial. Il peut en cas de besoin, répondre à des appels d'offres à partir de devis établis par les services techniques de son entreprise. Il peut également, après avoir acquis de l'expérience, encadrer une équipe de technico- commerciaux.

✓ **Assistante, Secrétaire de direction**

Titulaire du BTS, d'un *Bachelor* ou de tout autre diplôme de la spécialité admis en équivalence, maîtrisant l'outil informatique, les techniques et outils bureautiques, elle est chargée de prendre des notes librement ou sous la dictée, en vue de rédiger de sa propre initiative, certaines correspondances courantes, de tenir des procès-verbaux de réunion, de saisir/dactylographier et de classer les documents et correspondances. Elle peut s'occuper également des demandes de renseignements, des feuilles d'audience ou de rendez-vous de son chef de service et des appels téléphoniques.

✓ **Comptable (Bac + 2/3)**

Agent titulaire du BTS, DTS DSEC ou de tout autre diplôme de la spécialité admis en équivalence, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins cinq (5) ans, il est chargé de comptabiliser les factures des fournisseurs, d'établir les factures des clients, de traiter les commandes et de réaliser des opérations diverses de gestion bancaire (ordre de virement, traite, rapprochement, etc.). Il peut s'occuper également du paiement des factures aux fournisseurs et de la relance des factures impayées. Il tient une comptabilité manuelle ou sur support informatique. Il vérifie les comptes bancaires c'est à dire, les dépenses et les entrées d'argent, pour connaître à chaque instant, la position et les possibilités financières de l'entreprise.

✓ **Technicien supérieur informatique**

Agent titulaire du diplôme d'État d'Analyste programmeur ou de tout autre diplôme de la spécialité admis en équivalence, il est chargé notamment d'effectuer sous le contrôle du supérieur hiérarchique, l'analyse fonctionnelle et la réalisation des applications informatiques ainsi que la documentation correspondante. Il a également en charge l'entretien et la maintenance du parc informatique.

✓ **Archiviste, Documentaliste**

Titulaire d'un diplôme de l'EBAD ou de tout autre diplôme de la spécialité admis en équivalence, il est chargé notamment d'organiser et de gérer les

documents et archives (physiques et numériques) de sa société. Il constitue et actualise un fonds documentaire et des outils de recherche adaptés aux besoins des demandeurs d'information et des utilisateurs potentiels.

✓ **Assistant (e) ressources humaines (Bac + 2/3)**

Dans le service des ressources humaines, c'est lui qui assure sous la supervision de son responsable hiérarchique, exploite et analyse des informations liées à la gestion des ressources humaines et en effectue la synthèse. Il établit les déclarations auprès des organismes sociaux, les contrats de travail, les Déclaration de Mouvement de Travailleur (DMT) et parfois, les fiches de paie. Il se consacre au suivi administratif des dossiers du personnel (contrats, absences, congés), à des mises à jour des procédures administratives et sociales. Il peut gérer une base de données sur le personnel. Outre sa connaissance du droit du travail, il doit maîtriser les outils informatiques et les logiciels de paie.

✓ **Cadre administratif et/ou financier (Bac + 4/5)**

Le cadre administratif et/ou financier a en charge, en totalité ou en partie, l'organisation et la gestion de la politique administrative et/ou financière d'une entreprise. Le plus souvent rattaché à la direction générale ou au Directeur financier ainsi qu'au DAF (Directeur administratif et financier), le cadre administratif et/ou financier, s'il ne travaille pas seul, peut occuper une position de supervision, d'organisation et de coordination d'une équipe, d'un service administratif, comptable et financier. Il peut participer au comité de direction. Il peut être chargé de collecter des informations auprès des responsables d'autres services de l'entreprise, et de les analyser puis de les transmettre à la hiérarchie pour des prises de décisions.

✓ **Cadre ressources humaines (Bac + 4/5)**

Le cadre ressources humaines peut gérer un service ou assister le directeur des ressources humaines pour le recrutement et la gestion administrative des employés. Ses responsabilités varient en fonction de la taille de l'entreprise. Son rôle consiste entre autres à :

- appliquer la politique de gestion des ressources humaines fixée par la direction ;
- analyser les besoins humains de l'entreprise ;
- assurer le suivi administratif des salariés (congé, contrats, paie, maladie, formation, etc.) ;
- entretenir les relations avec les partenaires sociaux (syndicats, délégués du personnel, etc.) et les organismes de sécurité sociale.

✓ **Cadre commercial/Marketing (Bac + 4/5)**

Il est chargé d'élaborer et de proposer à sa direction les grandes lignes de la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise. Il recueille les informations sur le marché, sur les besoins et attentes des clients ainsi que sur la concurrence. Il met en place (ou participe à la mise en place) des actions dans le cadre de la stratégie marketing : publicité et communication, promotion des ventes, distribution. Il entretient des relations avec une clientèle diverse qu'il peut prospector et/ou fidéliser.

✓ **Cadre technique (Bac + 4/5)**

Il conçoit, définit et effectue des travaux de conception et de développement de nouveaux produits ou de nouveaux procédés ainsi que des études d'amélioration des produits et procédés existants. Il réalise des recherches appliquées, des études, des mises au point, des analyses, des essais, ou la mise en œuvre des innovations. Il est spécialisé dans une grande entreprise et polyvalent dans une Petite ou Moyenne Entreprise. Il peut animer et diriger des équipes de techniciens ou de cadres. Il peut aussi négocier et gérer le budget de son service.

ANNEXE II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- Critères de classement des emplois

Classe	Catégorie	Niveau qualification	Critères de classification Connaissances	Responsabilités –Autonomie
Ouvriers	1 ^{ère}	Manœuvre Ordinaire MO	Exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances particulières.	Responsabilité de la qualité du travail confié, de l'application des règles de sécurité. Préparation, organisation et contrôle du travail par un agent de niveau supérieur.
	2 ^{ème}	Manœuvre Spécialisé MS	Exécution de travaux répétitifs nécessitant une légère qualification et mettant en œuvre une formation adaptée ou une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilité de la sécurité étendue aux coéquipiers et aux tiers. Organisation du travail dans la limite des instructions reçues.
	3 ^{ème}	Ouvrier Spécialisé 1er échelon OS1	Exécution de travaux éventuellement variés nécessitant la maîtrise de la technicité dominante de son emploi, acquise soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante. L'exécution du travail peut nécessiter l'utilisation de machines et de matériels importants et coûteux.	Responsabilité de la qualité du travail confié et de la sécurité étendue aux coéquipiers et aux tiers. Capacité à faire face aux situations non complexes qui se présentent.
	4 ^{ème}	Ouvrier Spécialisé 2 ^{ème} échelon OS2	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées, acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante. L'exécution du travail peut nécessiter l'utilisation de machines et de matériels importants et coûteux.	Responsabilité de contact avec l'extérieur de l'entreprise (clients, utilisateurs...). Animation possible d'une équipe. Prises d'initiatives dans la limite de ses attributions.
	5 ^{ème}	Ouvrier Qualifié OQ	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités, acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante. Doit être apte à réaliser des travaux qui nécessitent la connaissance générale du métier.	Responsabilité de sensibilisation du personnel à la qualité, à la formation, à la sécurité. Prises d'initiatives liées à ses attributions. Doit pouvoir exécuter toutes les opérations du métier sans l'assistance d'un supérieur hiérarchique.

Classe	Catégorie	Niveau qualification	Critères de classification Connaissances	Responsabilités –Autonomie
	6 ^{ème}	Ouvrier Hautement Qualifié OHQ	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques spécialisées, acquises soit par une formation, soit par une expérience professionnelle approfondie.	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe. Prise de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations courantes.
Employés	1 ^{ère}	Manœuvre ordinaire E1	Exécute des travaux très simples, ne nécessitant ni connaissances particulières ni adaptation spéciale	Responsabilité de la qualité du travail confié, de l'application des règles de sécurité. Préparation, organisation et contrôle du travail par un agent de niveau supérieur.
	2 ^{ème}	Employé simple E2	Exécute des tâches simples et/ou répétitives définies avec précision, n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et une adaptation rapide. Au plus savoir un peu lire, écrire et mesurer.	Responsabilité assumée au niveau du poste de travail. Reçoit des informations orales et instructions précises d'un supérieur, pour l'exécution des tâches et le respect des consignes reçues.
	3 ^{ème}	Employé semi- qualifié E3	Exécute un ensemble de tâches simples, répétitives, réalisées à partir de modes opératoires imposés et de consignes précises et détaillées, fixant la nature exacte des opérations à réaliser. Aucune formation particulière préalable n'est exigée. La compétence professionnelle s'acquiert dans l'exercice de l'emploi. Fin de scolarité primaire peut être exigée.	La conformité du travail réalisé porte sur des vérifications nécessitant une attention soutenue liée à la nature et/ou la variété des tâches avec proposition de solution, en cas de problème. Reçoit et interprète des informations orales ou écrites pour l'exécution des tâches. Peut être emmené à les transmettre aux autres membres de l'équipe de travail. Doit pouvoir exécuter toutes les opérations du métier sans l'assistance d'un supérieur hiérarchique.
	4 ^{ème}	Employé qualifié 1er échelon E4	Enchaîne d'une manière cohérente, des opérations variées nécessitant la combinaison de modes opératoires imposés et d'instructions précises, indiquant le résultat à atteindre. A à sa disposition, procédures et documents techniques dont il applique et respecte le contenu. La tenue de l'emploi peut exiger une formation de niveau CAP acquise par voie scolaire ou par validation de l'expérience	La conformité du résultat obtenu nécessite la mise en œuvre de connaissances techniques liées au métier exercé. Reçoit et interprète des informations orales ou écrites pour l'exécution des tâches. Donne des informations concernant les points particuliers. Est souvent emmené à les transmettre aux autres membres de l'équipe de travail. Peut prendre des initiatives sur le choix des moyens de travail.

Classe	Catégorie	Niveau qualification	Critères de classification Connaissances	Responsabilités –Autonomie
			professionnelle.	
	5 ^{ème}	Employé qualifié 2^e échelon E5	En fonction de la complexité des opérations assignées à l'emploi, doit identifier et mettre en œuvre des méthodes et moyens adaptés mais connus. A à sa disposition, documents et procédures. La tenue de l'emploi peut exiger une formation de niveau BEP acquise par voie scolaire ou par validation de l'expérience professionnelle.	Doit engager toutes les actions permettant d'assurer le bon fonctionnement des moyens dont il a la charge ou la réalisation des opérations dont il a la responsabilité. Identifie les informations nécessaires à recevoir et à transmettre, lesquelles sont utilisables après traitement. Doit pouvoir exécuter toutes les opérations du métier sans l'assistance d'un supérieur hiérarchique.
	6 ^{ème}	Employé hautement qualifié E6	Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre des méthodes et procédés permettant de combiner des données variées et connues. La tenue de l'emploi peut exiger un niveau de formation de niveau Bac ou un peu plus, acquise par voie scolaire ou par validation de l'expérience professionnelle.	En raison de l'autonomie exigée par l'emploi et de la responsabilité à l'égard des moyens ou de la qualité des prestations attendues, doit réagir face aux aléas pour garantir l'atteinte des objectifs fixés. Rechercher des adaptations ou des modifications cohérentes et compatibles avec l'objectif de l'emploi et les mettre en œuvre. L'emploi nécessite de collaborer avec d'autres services, imposant au titulaire, une organisation rationnelle des informations.
Agents de maîtrise	M1	Agent de Maîtrise 1^{er} échelon	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques spécialisées acquises soit par une formation, soit par une expérience professionnelle approfondie. Doit faire preuve d'aptitude à l'organisation et de sens des relations humaines.	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe. L'exercice d'un commandement sur un groupe de travailleurs d'échelons inférieurs ou une section autonome, caractérise cet emploi de maîtrise. Cela implique pour le titulaire de l'emploi, la capacité de participer à la formation professionnelle de son équipe, d'en surveiller et d'en contrôler les activités. Il prend toute initiative pour assurer le fonctionnement optimal de son secteur en veillant à une parfaite coordination des postes de travail.
	M2	Agent de Maîtrise 2^e échelon	Exécution et coordination de travaux nécessitant la parfaite maîtrise des techniques relatives à l'emploi, techniques acquises soit par une formation, soit par une très forte expérience professionnelle. Doit faire preuve d'aptitude à	Responsabilité de suggérer à la hiérarchie des actions de différentes natures (sécurité, qualité, productivité, communication...). L'exercice d'un commandement sur un groupe de travailleurs d'échelons inférieurs ou une section autonome, caractérise cet emploi de maîtrise. Cela implique pour le

Classe	Catégorie	Niveau qualification	Critères de classification Connaissances	Responsabilités –Autonomie
			l'organisation et de sens des relations humaines.	titulaire de l'emploi, la capacité de participer à la formation professionnelle de son équipe, d'en surveiller et d'en contrôler les activités. Organisation et exécution du travail en fonction des résultats à atteindre. Il doit avoir un souci permanent d'efficacité, d'amélioration et d'innovation, notamment par un travail d'équipe avec ses collègues.
	M3	Agent de Maîtrise 3^{ème} échelon	Exécution et coordination de travaux nécessitant une parfaite maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une pratique de l'activité exercée. Doit faire preuve d'aptitude à l'organisation et de sens des relations humaines.	Responsabilité de l'animation d'une équipe, de la formation, de la sécurité, des relations commerciales ou techniques avec les clients, fournisseurs ou les usagers. L'exercice d'un commandement sur un groupe de travailleurs d'échelons inférieurs caractérise cet emploi de maîtrise. Cela implique pour le titulaire de l'emploi la capacité de participer à la formation professionnelle de son équipe, d'en surveiller et d'en contrôler les activités. Prise de décisions face à des situations complexes. Il est responsable, à partir d'objectifs et de programmes, de conduire et d'organiser directement ou par l'intermédiaire de responsables de secteurs, des travaux d'exécution portant sur des activités ciblées ou des cycles de production.
	M4	Agent de Maîtrise 4^{ème} échelon	Exécution et coordination de travaux nécessitant une totale maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une expérience de l'activité.	Participation à l'élaboration des décisions où s'étend sa compétence. Grande autonomie et contrôle des résultats de l'équipe.
Cadres	C1	Cadre débutant	Cadre d'exécution ou cadre débutant, diplômé d'enseignement supérieur ou issu de la maîtrise, pouvant mettre en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière.	Peut avoir, le cas échéant, un commandement sur un ou plusieurs employés et/ou agents de maîtrise. Peut également être un cadre sans responsabilité hiérarchique mais occupant un emploi comportant un même niveau de responsabilité. Travaille sous les ordres d'un cadre de catégorie supérieure. Il peut rechercher et adapter des solutions valables, tant sur le plan technique, économique, qu'organisationnel, permettant d'optimiser les actions entreprises.

Classe	Catégorie	Niveau qualification	Critères de classification Connaissances	Responsabilités –Autonomie
	C2	Cadre moyen	Cadre moyen, diplômé d'enseignement supérieur ou issu de la position des cadres d'exécution, pouvant mettre en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière.	Peut avoir des responsabilités étendues à la tête d'une entité et exercer, le cas échéant, un commandement sur un ou plusieurs employés, agents de maîtrise et/ou cadres d'exécution. Peut avoir la charge de diriger, coordonner et contrôler les activités d'une ou de plusieurs équipes. Il est placé sous les ordres directs d'un cadre de direction. Il peut proposer des modifications à l'objectif global initialement défini, en vue d'optimiser la performance de l'entité dont il a la responsabilité.
	C3	Cadre supérieur/de direction	Cadre de direction, commercial, financier, technique ou administratif, diplômé d'enseignement supérieur ou issu de la position des cadres moyen, pouvant mettre en œuvre des connaissances dans son domaine. L'emploi se caractérise par un ensemble de missions, de projets soutenant un objectif général ou une politique de l'entreprise.	Il est souvent responsable en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise. Il peut avoir également à diriger ou à coordonner les travaux d'un groupe d'entités dont il a l'entière responsabilité pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise. Cadre dirigeant, placé sous les ordres directs de la direction générale ou du chef d'entreprise, il est le plus souvent, membre du Comité de direction. Ses décisions et actions sont déterminantes sur l'entité d'appartenance et influencent de manière significative, les résultats d'autres entités.
	C4	Position supérieure hors classe	Cadre supérieur ou de direction générale, investi des missions de pilotage et de management de l'entreprise. Sa position se caractérise également, par un apport d'expertise déterminant pour la conception et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Ses décisions et actions peuvent se mesurer à long terme.	Il est chargé de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, technique et administratif Il est investi des pouvoirs de direction, réglementaires et disciplinaires. Il est responsable devant un Conseil d'Administration ou un organe assimilé. Il élabore et met en œuvre des solutions nouvelles, organise et gère la politique de communication, tant en interne qu'en externe, pour garantir l'appropriation par chacun, des objectifs, des méthodes et des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques.

• Tableau de classification des emplois du nettoyage

Classes	Catégories	Emplois
Ouvriers	1^{ère} Manœuvre Ordinaire MO	• Manutentionnaire • Technicien de surface débutant
	2^{ème} Manœuvre Spécialisé MS	• Gardien de dépôt • Manœuvre
	3^{ème} Ouvrier Spécialisé 1er échelon OS1	• Technicien de surface confirmé • Récupérateur • Ripeur • Agent de propreté • Ramoneur
	4^{ème} Ouvrier Spécialisé 2^e échelon OS2	• Technicien de traitement des ordures • Dératiseur • Chauffeur de four • Opérateur de réseau • Agent d'assainissement • Agent de petite maintenance • Opérateur de camion hydro cureur • Laveur de vitre spécialisé travaux en hauteur • Agent d'entretien et de rénovation • Désinfecteur/Désinsectiseur de bâtiments et sites • Assistant de pesée
	5^{ème} Ouvrier Qualifié OQ	• Chef d'équipe • Convoyeur • Superviseur • Agent qualifié de maintenance
	6^{ème} Ouvrier Hautement Qualifié OHQ	• Ouvrier d'entretien station d'épuration • Agent de propreté hospitalier
Employés	1^{ère} Manœuvre Ordinaire E1	• Manœuvre • balayeur
	2^{ème} Employé simple E2	• Manœuvre spécialisé • Gardien de site • Gardien d'immeuble • Planton/Coursier
	3^{ème} Employé Semi- Qualifié E3	• Ambassadeur/Ambassadrice du Nettoyement • Gardien-concierge
	4^{ème} Employé Qualifié 1er échelon E4	• Chauffeur de véhicule tourisme • Employé de bureau/Agent administratif
	5^{ème} Employé Qualifié 2^{ème} échelon E5	• Chauffeur tous permis • Conducteur d'engin • Aide magasinier • Électricien de maintenance • Mécanicien • Caissier • Agent de recouvrement

Classes	Catégories	Emplois
	6^{ème} Employé Hautement qualifié E6	• Magasinier • Agent technico-commercial
Agents de maîtrise	M1 Agent de Maîtrise 1^{er} échelon	• Conseiller commercial • Chef de secteur
	M2 Agent de Maîtrise 2^{ème} échelon	• Contrôleur • Technicien laborantin • Contrôleur de réseau d'assainissement • Technicien informatique • Chef de quart UIOM (Unité d'incinération des ordures ménagères) • Assistante/Secrétaire de direction
	M3 Agent de Maîtrise 3^{ème} échelon	• Coordonnateur du contrôle • Responsable de centre d'enfouissement
	M4 Agent de Maîtrise 4^{ème} échelon	• Comptable Bac + 2 ou équivalent • Assistant(e) ressources humaines Bac + 2 ou équivalent • Archiviste • Documentaliste • Chef de zone
Cadres	C1 Cadre Débutant	• Comptable Bac +3 ou équivalent • Technicien supérieur informatique Bac +3 ou équivalent • Assistant(e) ressources humaines Bac + 3 • Chef de département
	C2 Cadre Moyen	• Conseiller en gestion de déchets industriels • Inspecteur • Technicien supérieur informatique confirmé
	C3 Cadre Supérieur/ de Direction	• Ingénieur traitement ordures • Cadre administratif Bac + 4/5 • Cadre financier Bac + 4/5 • Cadre ressources humaines Bac + 4/5 • Cadre commercial Bac + 4/5 • Cadre marketing Bac + 4/5 • Cadre technique Bac + 4/5
	C4 Cadre Supérieur hors Classe	• Directeur général • Administrateur général

Ont signé :

Pour les employeurs

L'entente CADAK-CAR

Le Président

Monsieur Khalifa Ababacar SALL

Le Directeur général

Monsieur Moussa TINE

Pour les travailleurs

Le Front Unitaire de Syndicats du Nettoyement

Monsieur Madany SY, Secrétaire général du
SNTN

Monsieur Ndiaga DIAWARA, Secrétaire du
SYNAPRONE

Monsieur Ousseynou DIOP, Secrétaire général
du SYNAPS/R

**Le Ministre de la Fonction publique, du Travail,
du Dialogue social et des Organisations professionnelles**

Monsieur Mansour SY

ANNEXE III : GRILLE DES SALAIRES POUR LES TRAVAILLEURS DU NETTOIEMENT

(NB : voir nouvelle grille)



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale du secteur de l'Enseignement privé (janvier 2018)



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE - JANVIER 2018

Entre les parties signataires ci-après :

- **Les organisations patronales membres de la Fédération de l'Education et de la Formation (FEF) :**

- ✓ l'Union nationale des Ecoles privées laïques du Sénégal (UNEPLAS) ;
- ✓ l'Office national de l'Enseignement catholique du Sénégal (ONECS) ;
- ✓ le Collectif national des Ecoles franco-arabes autorisées au Sénégal (CNEFAAS) ;

d'une part,

Et

- **Les syndicats professionnels d'enseignants du secteur privé :**

- ✓ le Syndicat national des Enseignants des Ecoles privées catholiques (SNECS) ;
- ✓ l'Union démocratique des Enseignants du Privé laïc (UDEPL) ;
- ✓ le Syndicat unitaire et démocratique des Enseignants du Sénégal/ Enseignement privé (SUDES/EP) ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Champ d'application

La présente Convention s'applique aux personnes qui sont engagées dans les Etablissements privés des cycles fondamental, secondaire, général, technique et professionnel, d'éducation physique, artistique, et les instituts d'enseignement supérieur en vue d'exercer leur fonction sur l'ensemble du territoire national.

Ces personnes sont appelées « enseignants » dans la présente Convention. Les déclarants responsables sont appelés « employeurs ».

Elle ne s'applique qu'aux membres du personnel chargés de classe, de cours ou détachés dans d'autres fonctions au niveau des établissements

ouverts, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ce personnel comprend notamment :

- les Maîtres de l'Enseignement du Cycle fondamental
- les Professeurs de l'Enseignement secondaire général, professionnel ou technique ;
- les Professeurs de l'Enseignement supérieur ;
- les Professeurs et Maîtres d'Education physique et sportive ;
- les Professeurs et Maîtres d'Enseignement artistique ;
- les Maîtres d'Internat et les Surveillants
- les Assistants de Laboratoires ;
- les Professeurs d'Informatique.

Notes – La présente convention collective résulte d'un accord conclu entre les organisations syndicales de travailleurs et les organisations d'employeurs les plus représentatives pour rendre les conditions de travail beaucoup plus favorables que celles définies par la loi et le règlement.

Les parties signataires ou représentées doivent l'appliquer dans toutes ses dispositions. Ainsi toute application partielle ou toute non application d'une convention signée, engage la responsabilité des auteurs.

Les clauses de cette convention s'appliquent à tous les contrats de travail et à tous les travailleurs occupés dans les établissements d'enseignement compris dans son champ d'application. Dans le cas d'espèce, on peut parler d'Ecole ou d'Institut tels que définis à l'article premier.

Cependant, les autres types de personnel, employés dans ces établissements et n'étant pas enseignants de profession, sont exclus du bénéfice de la Convention.

Article 2 : Prise d'effet - avantages acquis

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt par la partie la plus diligente au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Elle s'appliquera alors de plein droit aux contrats en cours d'exécution. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être la cause de réduction ou de restrictions des avantages individuels, pécuniaires ou en nature,

acquis par les enseignants qu'elle régit lorsque lesdits avantages ont été acquis antérieurement à sa date de prise d'effet.

Notes – Dans le cas de l'Enseignement privé, on peut parler de Convention Collective susceptible d'Extension. Il faut noter que ladite convention ayant un champ d'application national a déjà fait l'objet d'une extension le 15 septembre 1966. Elle n'est donc pas une Convention Collective ordinaire. Elle a même fait l'objet d'un arrêté d'extension à tous les employeurs et travailleurs du secteur d'activité, y compris à l'enseignement supérieur par l'arrêté n° 20264/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 26 octobre 2015.

Article 3 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente Convention collective peut y adhérer ultérieurement, sur demande, par lettre recommandée adressée aux parties contractantes.

Les parties qui adhèrent à la Convention collective doivent notifier leur adhésion par écrit au secrétariat du Tribunal du Travail ou au greffe du tribunal où le dépôt de la Convention a été effectué.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat du Tribunal du Travail. Le déclarant responsable, après coup, ne peut toutefois ni dénoncer la Convention ni en demander la révision partielle. Il ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place au nouvel adhérent dans la Commission mixte paritaire prévue par la présente Convention.

Notes – Les syndicats de travailleurs, les organisations professionnelles, les employeurs ou groupement d'employeurs, qui n'ont pas pris part à la conclusion de la Convention collective, peuvent sur leur demande, y adhérer librement.

Il existe néanmoins des clauses restrictives quant à la dénonciation ou à la révision de la Convention collective. En effet, les parties signataires dûment mandatées sont souvent très représentatives au niveau national. Ce qui leur

confère un poids important comparé aux organisations qui ont adhéré ultérieurement à la convention.

L'employeur est lié par la convention, s'il a signé individuellement cette Convention ou s'il est membre du syndicat ou du groupement signataire. Il en est de même si l'employeur exerce dans un secteur inclus dans l'arrêté d'extension.

Article 4 : Durée, dénonciation et révision

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie, par l'une des parties signataires, après un préavis d'un (1) mois notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ; copie sera adressée aux autorités compétentes.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet de convention sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois, après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

Dans tous les cas, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Notes – Une convention collective peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.

La convention peut être dénoncée en tout ou partie. Toute révision doit se faire de façon consensuelle sous la supervision des autorités compétentes, en l'occurrence le Ministre chargé du Travail.

La grève et le lock-out sont interdits pendant les négociations et ne peuvent donc servir de moyens de pression durant cette phase.

Il est à noter que les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions relatives au préavis.

Article 5 : Textes de référence

Les enseignant(es) ainsi engagés bénéficient des dispositions de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail du Sénégal et ses textes d'application.

Ils (elles) sont en outre soumis aux conditions particulières de la présente Convention.

Notes – *Le Code du Travail définit les règles générales destinées à encadrer les relations entre employeurs et les travailleurs dans ses différents aspects comme le contrat de travail, les congés, la durée du travail, la retraite, le chômage technique, etc.*

Ceci étant, le droit du travail offre aux parties la faculté de mener des concertations sectorielles en vue d'aménager des clauses plus favorables pour les salariés, sous réserve du respect de l'ordre public. C'est pourquoi le Code du Travail permet l'élaboration de conventions collectives ou d'accords collectifs.

CHAPITRE II : FORMATION, EXECUTION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 : Conditions

Tout candidat à un poste dans l'Enseignement privé doit remplir les conditions académiques exigées pour servir dans l'Enseignement au Sénégal. Il doit :

- avoir les aptitudes physiques exigées pour la fonction en étant notamment indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse ou nerveuse. Le certificat médical exigé pour l'autorisation d'enseigner en fera foi ;
- être de bonne moralité ;
- produire le dossier d'autorisation d'enseigner quinze (15) jours avant la date exigée par le Gouvernement du Sénégal.

Notes – *Les conditions de recrutement des enseignants dans les établissements privés sont fixées conformément aux textes en vigueur. La signature du contrat de travail est subordonnée à l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Cette autorisation est délivrée par le Ministère de tutelle.*

Article 7 : Contrat de travail

Le contrat de travail liant l'enseignant(e) à l'employeur est conclu dans les formes et suivant les modalités convenues, sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Si le contrat de travail est constaté par écrit, il est établi en quatre (4) exemplaires et doit notamment :

- fournir des informations complètes sur l'employeur (raison sociale, siège, les nom, prénoms et la qualité de la personne habilitée à signer au nom de l'employeur) ;
- fournir des informations complètes sur le travailleur (nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, domicile, nationalité, situation de famille, métier ou profession) ;
- la nature et la durée du contrat (déterminée, indéterminée, à l'essai, etc.) ;
- le ou les emplois que le travailleur sera appelé à occuper ;
- la qualification et la catégorie du travailleur correspondant à son emploi ;
- le salaire et les accessoires du salaire ;
- le ou les lieux où le travailleur est appelé à servir ;
- la référence aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables ;
- toute autre mention utile ou toute autre clause particulière convenue.

Notes – *Le contrat de travail conclu entre l'employeur (déclarant responsable) et l'enseignant, peut revêtir la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.*

Quel que soit le type de contrat, il est soumis aux dispositions du Code du Travail. Ainsi, en principe, aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée.

Les exceptions à ce principe concernent principalement le travailleur journalier, le travailleur

saisonnier, le docker, le travailleur engagé en complément d'effectif pour des travaux nés d'un surcroît d'activité ou le travailleur engagé pour remplacer provisoirement un salarié en suspension légale d'activité en vertu de l'article L.70 du Code du Travail (ex : maladie, congé de maternité, etc.).

Article 8 : Période d'essai

Pour les enseignants engagés pour la première fois dans l'Enseignement privé au Sénégal, il est prévu une période d'essai :

- de six (6) mois au maximum pour les enseignants recrutés sur place ;
- d'une année scolaire pour les enseignants déplacés bénéficiant de l'indemnité de déplacement.

La période d'essai doit être stipulée par écrit sur le contrat.

Notes – *Le contrat d'engagement à l'essai doit être constaté par écrit. La période d'essai permet notamment :*

- *à l'employeur, de tester les qualités du travailleur et son rendement ;*
- *au travailleur, d'apprécier les conditions générales de travail, de rémunération, de santé et sécurité ainsi que le climat social au sein de l'établissement scolaire.*

Le contrat d'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis, par la volonté de l'une des parties, sauf clauses particulières prévues au contrat.

Pour de plus amples informations sur les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai, voir le décret n° 63-118/MFPT/DTSS du 19 février 1963 (JOS n° 3586 du 09 mars 1963, p.345 et suivantes).

Article 9 : Affectation et mutation

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas que le travailleur assure son service dans une localité expressément désignée, l'enseignant(e) est tenu(e) d'accepter le poste qui lui est assigné à sa première prise de fonction ou à la rentrée scolaire.

En cas de force majeure et pour la bonne marche du service, l'employeur pourra lui-même procéder à la

mutation provisoire de cet enseignant en cours d'année scolaire.

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

En dehors de ce cas spécifique mentionné ci-dessus, toute autre mutation doit faire l'objet d'une décision prise par le déclarant responsable après la tenue d'une commission de mutation consultative.

Notes – *Le contrat de travail peut être conclu et exécuté sur place. Il peut aussi être conclu sur place et exécuté dans un autre lieu devant nécessiter le déplacement du travailleur.*

Cependant, vu la spécificité de l'enseignement privé, les mutations non prévues par les clauses contractuelles, font chaque année l'objet d'une commission consultative.

Le cas de force majeure s'entend d'un événement imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté des parties. Il peut s'agir, par exemple d'une catastrophe naturelle (inondations, séisme, glissement de terrain...) provoquant une cessation totale de l'activité de l'entreprise ou d'un sinistre (ex : incendie des lieux de travail). Sa survenance libère temporairement ou définitivement l'employeur ou le travailleur de ses obligations contractuelles.

Dans le cadre d'un différend du travail, le juge apprécie si un événement relève ou non de la force majeure. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure par le Code du Travail sénégalais.

Article 10 : Obligations militaires et parlementaires

Le travailleur appelé sous les drapeaux et ayant quitté son établissement pour effectuer son service militaire obligatoire est, à sa libération, repris de plein droit. Il est spécifié que lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il était appelé sous les drapeaux,

doit avertir son ancien employeur par lettre remise contre décharge ou recommandée.

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve son droit au congé annuel. Il en est de même pour les députés et les sénateurs en fin de mandat.

Notes – *Le travailleur qui effectue son service militaire, bénéficie de la suspension de son contrat de travail. Si le service militaire est obligatoire, le droit au congé annuel est garanti.*

Le travailleur qui exerce un mandat de parlementaire peut, s'il le désire, demander à son employeur la suspension de son contrat de travail.

A l'issue de cette période de suspension de leur contrat de travail, ces travailleurs ont la faculté de réintégrer leur ancien emploi. En cas d'absence de demande de réintégration, l'employeur est en mesure de faire constater l'abandon de poste.

Article 11 : Remplacement provisoire du travailleur

En cas d'embauche temporaire, pour remplacer un /une enseignant (e) en suspension légale ou conventionnelle du contrat, un contrat de travail à durée déterminée sera conclu jusqu'à la reprise de service de l'enseignant (e) indisponible.

Notes - *L'enseignant qui assure un travail par intérim bénéficie d'un contrat à durée déterminée qui couvre la période d'indisponibilité du titulaire du poste.*

La spécificité du secteur de l'enseignement nécessite parfois une mise à niveau devant déboucher sur une formation pédagogique. Cette formation contraint le titulaire d'un poste à libérer sa charge.

Ceci induit donc son remplacement de façon provisoire suivant une période de courte ou longue durée.

CHAPITRE III : SALAIRE ET AVANTAGES

Article 12 : Appointements

1 – Les appointements rémunèrent une durée hebdomadaire de travail de quarante (40) heures.

Compte tenu des charges et obligations inhérentes à l'enseignement (notamment préparation des cours,

corrections des devoirs et exercices), ce temps de travail correspond à une durée hebdomadaire d'enseignement de trente (30) heures dans les classes du cycle élémentaire, préscolaire et assimilées, au nombre d'heures fixé par la réglementation en vigueur au Sénégal pour les classes de l'enseignement secondaire, général, technique, professionnel et supérieur.

2 – Dans tous les cas une heure de surveillance correspond à une heure de cours (cf. annexe 5).

Les enseignants doivent assurer les surveillances de l'entrée, de la sortie et de l'interclasse prévues par le règlement intérieur de chaque établissement.

3 – Les changements de classe et d'échelon n'interviennent qu'au 1^{er} octobre de chaque année.

4 – Le personnel employé à temps partiel sera payé au prorata des heures effectuées.

Notes – *En dehors des exploitations agricoles, la durée légale du travail au Sénégal est de 40 heures par semaine ou la durée considérée comme équivalente. Dans le secteur de l'enseignement privé, cet horaire a été réduit compte tenu des sujétions particulières de l'enseignant appelé à assumer d'autres charges professionnelles en dehors de ses heures de cours comme la préparation des enseignements et la correction des devoirs.*

L'horaire de travail hebdomadaire est réparti dans le cadre de la semaine en veillant à aménager au moins 24 heures consécutives de repos hebdomadaire pour le salarié. Ramené à l'enseignement, les horaires de travail, à l'image du secteur public, sont généralement répartis dans les jours ouvrables, c'est à dire du lundi au samedi.

Article 13 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées comme fixé ci- dessous :

1 – Pour les enseignants de l'élémentaire, du préscolaire et classes assimilées dont le maximum hebdomadaire est de trente (30) heures :

- taux horaire normal majoré de 15% de la 31^{ème} à la 33^{ème} heure ;

- taux horaire normal majoré de 30% de la 34^{ème} à la 35^{ème} heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% au-delà de la 35^{ème} heure.

2 – Pour les enseignants du secondaire dont le maximum hebdomadaire est de dix-huit (18) heures :

- taux horaire normal majoré de 15% de la 19^{ème} à la 22^{ème} heure ;
- taux horaire normal majoré de 25% de la 23^{ème} à la 25^{ème} heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% au-delà de la 25^{ème} heure.

3 – Pour les enseignants du moyen dont le maximum hebdomadaire est de vingt-deux (22) heures :

- taux horaire normal majoré de 15% pour la 23^{ème} heure ;
- taux horaire normal majoré de 25% pour la 24^{ème} heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% pour la 25^{ème} heure et au-delà.

4 – Pour les enseignants dont le maximum hebdomadaire est de trente-six (36) heures

- taux horaire normal majoré de 15% pour les 37^{ème} et 38^{ème} heures ;
- taux horaire normal majoré de 25% pour la 39^{ème} heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% pour la 40^{ème} heure et au-delà.

Notes – Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à majoration de salaire (cf. alinéa 1^{er} de l'article L.138 du Code du Travail).

Dans l'enseignement, la durée légale hebdomadaire de travail dépend du niveau d'enseignement. Les

taux de majoration au titre des heures supplémentaires sont beaucoup plus favorables que ceux indiqués par la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI).

La majoration pour heure supplémentaire est calculée sur la base du salaire réel ou effectif c'est-à-dire le salaire de base et les divers accessoires du salaire inhérents à la nature du travail, à l'exclusion des primes soit représentatives de frais, soit accordées en considération de l'ancienneté ou de l'assiduité.

Article 14 : Indemnité de sujétion

Bénéficiaire de l'indemnité de sujétion :

a) PRESCOLAIRE – ELEMENTAIRE

- **Fonctions** : Directeur d'Ecole Élémentaire et d'Education Préscolaire.
- **Montant** : 2.000 francs par classe, avec un plafond de 20.000 francs.
- **Fonctions** : Assistant pédagogique (au moins 18 classes).
- **Montant** : 18.500 francs

b) MOYEN

- **Fonctions** : Principal de collège d'Enseignement Général ; Directeur Collège d'Enseignement Technique et Professionnel ; Directeur Centre Formation Pédagogique.
- **Montant** : 2.000 francs par classe.

c) MAITRE DE CLASSE D'APPLICATION

- **Montant** : 12.500 francs pour l'enseignant tenant une classe dans une école annexée à un autre Centre de Formation Pédagogique.

d) SECONDAIRE ET SUPERIEUR

Fonctions et montants

Montant mensuel				
Catégories d'établissement	Directeur Proviseur	Préfets des études, Censeur Directeur des études	Chef des travaux	Surveillant General
1 ^{ère} catégorie	31 000	21 000	12 500	12 500
2 ^{ème} catégorie	33 000	23 000	15 000	15 000
3 ^{ème} catégorie	35 000	26 000	16 000	16 000
4 ^{ème} catégorie	36 000	28 000	17 500	17 500
5 ^{ème} catégorie	37 500	29 000	18 500	18 500
6 ^{ème} catégorie	38 000	31 000	19 500	19 500
7 ^{ème} catégorie	40 000	32 000	20 000	20 000

Les établissements sont classés dans les catégories suivantes :

- 1^{ère} catégorie : effectif pondéré inférieur ou égal à 100 points ;
- 2^{ème} catégorie : effectif pondéré de 101 à 300 points ;
- 3^{ème} catégorie : effectif pondéré de 301 à 500 points ;
- 4^{ème} catégorie : effectif pondéré de 501 à 800 points ;
- 5^{ème} catégorie : effectif pondéré de 801 à 1200 points ;
- 6^{ème} catégorie : effectif pondéré de 1201 à 1700 points.
- 7^{ème} catégorie : effectif pondéré supérieur ou égal à 1701 points.

L'effectif est pondéré en affectant à chaque élève un nombre variable de points fixé ainsi qu'il suit :

- externe : deux (2) points ;
- demi-pensionnaire : trois (3) points ;
- interne : cinq (5) points

Lorsqu'un enseignant devient directeur déchargé, il percevra le salaire mensuel de la classe immédiatement supérieure à celle où il était classé auparavant, augmenté d'une indemnité de sujétion.

Il est entendu qu'un enseignant est considéré comme directeur dans la mesure où il assure la responsabilité effective de la fonction et après sa nomination explicite par le déclarant responsable.

Notes – L'indemnité de sujétion peut être incluse dans le contrat de travail comme elle peut être allouée en cours d'exécution du contrat si les conditions d'attribution sont réunies.

Article 15 : Logement

1 – Lorsque l'enseignant, chef de famille ou célibataire, est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles si l'enseignant ne peut se les procurer par ses propres moyens.

La Direction devra se montrer bienveillante pour les demandes de logements formulées par le personnel enseignant non déplacé.

On appelle lieu de résidence habituelle celui obligatoirement stipulé dans le contrat d'engagement.

2 – Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement et déclarer expressément qu'il libère l'employeur de l'obligation de le loger. Il pourra alors percevoir une indemnité.

Le logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles, doivent figurer au contrat du travailleur.

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 en vigueur (cf. article L.106 du Code du travail).

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour le transport aux frais de celui-ci, en libérant l'employeur de l'obligation de les lui fournir.

3 – Evacuation du logement fourni par l'employeur.

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de le libérer dans les délais ci-après :

- a) En cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : à l'expiration de la période de préavis.
- b) En cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : dans un délai de huit (8) jours.
- c) En cas de licenciement par l'employeur, sans préavis : évacuation différée, dans la limite d'un (1) mois au plus, en cas de difficulté d'obtention de logement.

d) En cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée, dans les limites d'une semaine jusqu'à la date limite de l'évacuation.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement répondant aux mêmes conditions que le logement occupé. Le travailleur est tenu de l'occuper.

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

4 – Pendant l'absence des enseignants, les logements restent à la disposition de l'employeur et non des enseignants. La Direction, obligée de disposer du logement, ne le fera qu'après s'être assurée que l'enseignant n'en souffrira pas.

5 – L'eau et l'électricité sont à la charge des enseignants.

Notes – L'article L.106 du Code du travail dispose : « Dans le cas où le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle et introduit au lieu d'emploi par l'employeur pour l'exécution d'un contrat de travail, celui-ci est tenu de lui procurer un logement suffisant pour lui et sa famille.

Un décret fixera les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximale de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre. »

En contrepartie du logement fourni, l'employeur peut déduire du salaire du travailleur une somme correspondant à la valeur du remboursement du logement. Cette retenue ne peut excéder la valeur d'une demi-heure du salaire minimum interprofessionnel garantie (SMIG) multipliée par trente (30) jours calendaires.

Voir pour plus d'informations le décret n° 5040/ITLS/SM du 17 juillet 1956 fixant les conditions de mise à disposition du logement aux travailleurs et sa valeur maximale de remboursement (JOS du 02 août 1956, p.716).

Article 16 : Allocation de salaire unique

Une allocation de salaire unique est versée au foyer à salaire unique par l'employeur. Elle est fixée, pour le conjoint régulièrement marié, à 5000 francs par mois, augmentée de 800 francs par enfant avec un plafond de 6400 francs.

En cas de décès du conjoint, l'enseignant (e) bénéficie de l'allocation de salaire unique.

Notes – L'allocation de salaire unique permet d'améliorer les allocations familiales. Elle doit aussi être versée à la femme enseignante salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle. Elle est également allouée à l'enseignant(e), dont le conjoint salarié est décédé.

Cette mesure purement sociale a pour vocation de soutenir le foyer qui a vu ses moyens baisser en raison du décès.

Article 17 : Indemnités, primes et avantages divers

Des primes, indemnités et avantages divers pourront être accordés aux enseignants, suivant des accords d'établissements.

Notes – Les primes, les indemnités ou toute autre libéralité ne représentant pas un remboursement de frais peuvent bien figurer dans tout type de convention suivant toujours l'accord des parties.

Leurs modalités d'octroi peuvent aussi être définies par ces accords ou conventions. On peut citer par exemple, le treizième mois.

Cependant, quel que soit le secteur d'activité, la constance, la généralité et la régularité de leur versement en font un droit acquis d'après la jurisprudence.

Article 18 : Prime de transport

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés conformément à l'article 46 de la CCNI est allouée aux travailleurs. Cette décision est étendue par arrêté du Ministre chargé du Travail dans les conditions et selon la procédure prévue par le Code du Travail.

D'autre part, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens de transport des déplacements fréquents et habituels, pour les besoins de l'entreprise avec l'accord de l'employeur.

Notes – A titre de participation aux frais de transport, l'employeur est tenu de verser mensuellement au travailleur habitant à plus de 3 km de son lieu de travail un montant forfaitaire appelé « prime de transport ». Depuis le 1^{er} mai 2016, elle est fixée à vingt mille huit cents (20800) francs CFA (cf. Décision n°332 de la commission mixte en date du 05 avril 2016 étendue par l'arrêté ministériel n°6010/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP en date du 13 avril 2016). Dans ses limites réglementaires, elle a un caractère de remboursement de frais.

La prime de transport n'est pas payée en cas d'absence, durant les congés payés ou si l'employeur assure le transport.

Article 19 : Prélèvements divers

L'employeur est en mesure de réclamer les sommes dues pour les prélèvements divers obligatoires ou volontairement consentis par le salarié conformément à la législation en vigueur.

Notes – Tout prélèvement sur la rémunération du salarié doit entrer dans un cadre normatif. En effet, le salaire ainsi que les accessoires liés au salaire ont un caractère alimentaire et ne peuvent être ponctionnés illégalement.

Les prélèvements obligatoires (retenues fiscales et sociales, décision judiciaire) ou volontaires (cotisations syndicales ou autres cessions volontaires) sont encadrés et ne doivent excéder certains taux conformément à l'article 384 du Code de Procédure civile.

Concernant les prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur, l'article L.130 du Code du Travail prévoit qu'ils ne peuvent excéder six (6) fois la quotité cessible du salaire.

CHAPITRE IV : FORMATION-CLASSEMENT- AVANCEMENT

Article 20 : Classement et avancement

- 1) La classification des enseignants est établie conformément aux tableaux de classification figurant en annexe 1 de la présente Convention.
 - 2) La titularisation des enseignants, c'est-à-dire le passage de « stagiaire » à « 2^{ème} classe », ne peut s'effectuer qu'après l'obtention du diplôme pédagogique du corps où est classé l'enseignant.
- Pour l'enseignement technique et professionnel, la titularisation est déterminée en annexe 6.
- 3) L'avancement des enseignants, après leur titularisation, s'effectue de manière automatique, suivant les classes et échelons déterminés pour chaque corps dans le tableau des classifications en Annexe 1.
 - 4) Il est admis un avancement exceptionnel, appelé « avancement au choix », suivant des modalités définies en Annexe 4.
 - 5) La Commission mixte se réfère aux mêmes tableaux pour l'élaboration des grilles de salaires.

Notes – *Le tableau de classification des enseignants du privé se rapproche de celui des enseignants du public. Cependant, l'enseignement privé est antérieur quant à son implantation au niveau du Sénégal. Ce sont les missionnaires qui ont érigé, en 1818, les premières écoles. Bien que de statut public, elles étaient gérées par ces derniers.*

Le statut particulier des enseignants déterminant les modes de classification et d'avancement date de 1967.

L'enseignement privé a adopté les mêmes modes de classification et d'avancement. Cette disposition a été adoptée par la commission paritaire de la Convention collective du 21 novembre 1968 lors de sa première révision.

En outre, cette commission avait supprimé la prime d'ancienneté qui figurait dans l'ancien Article 18 de la Convention collective de l'enseignement privé de 1958. (J.O. du Sénégal N° 4069 du 29 novembre 1969).

Les critères académiques sont les mêmes pour l'enseignement public et privé.

Article 21 : Stages et formation pédagogique

L'employeur organise des stages de formation pédagogique. Ces stages peuvent être de deux sortes :

- sessions (pendant les vacances du premier et deuxième semestre) ;
- conférences pédagogiques.

Pour les enseignants, des facilités doivent être accordées pour poursuivre leur formation dans les structures de l'Etat.

Le financement de cette formation est assuré par un fonds dédié.

Notes - *Si cette formation entraîne des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur soit tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation. Dans tous les cas, cette période ne peut excéder quatre (4) ans. Cette convention sera constatée par écrit et sera immédiatement déposée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.*

Le travailleur qui n'aura pas respecté totalement ou partiellement cette obligation peut être tenu par l'employeur au remboursement des frais engagés en fonction du temps restant à courir (articles 75 et 76 du Code du travail).

CHAPITRE V : DISCIPLINE**Article 22 : Règlement intérieur**

L'enseignant doit se conformer au règlement intérieur et particulier de chaque établissement.

Ce règlement intérieur doit être conforme dans ses grandes lignes au règlement intérieur général donné en Annexe 8. Il doit être communiqué aux délégués du personnel.

Notes - *Le règlement intérieur est prescrit dans les établissements employant régulièrement au moins dix travailleurs au sens du Code du Travail. Il doit être rédigé en français et contenir exclusivement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'établissement (article L.100 du Code du Travail).*

L'arrêté n°11512/MFPTEOP/DTSS du 11 décembre 2009 précise notamment les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur.

La spécificité de l'enseignement a justifié l'adoption d'un règlement intérieur standard, applicable aux différents ordres d'enseignement au niveau de tous les établissements sur l'ensemble du territoire sénégalais (voir Annexe 10).

Article 23 : Cumul

Toute activité entreprise hors de l'établissement d'enseignement par un enseignant employé à plein temps doit faire l'objet d'une autorisation préalable spéciale signée par l'employeur.

Les leçons particulières ne sont pas considérées comme cumul, mais elles doivent être données conformément aux conditions établies par le règlement intérieur annexé à la présente Convention.

Notes – *L'enseignant, comme tout autre travailleur, doit toute son activité professionnelle à son employeur. Cependant, en dehors de ses heures de cours, il lui est loisible de dispenser des cours particuliers qui ne doivent pas empiéter sur ses heures de travail.*

Les enseignants disposant de quelques heures d'enseignement dans un ou plusieurs établissements, ne sont pas compris dans cette limitation.

Article 24 : Sanctions

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le déclarant responsable ou son représentant dûment habilité après que l'intéressé, assisté sur sa demande, d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes aux travailleurs.

CHAPITRE VI : VOYAGES – TRANSPORT – CONGES**Article 25 : Voyages et transports**

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les articles L.156 à L.161 du Code du Travail.

Même en cas de licenciement, les enseignants qui auraient droit au voyage retour ne peuvent voyager

dans une classe inférieure à celle prévue par leur contrat de travail.

Les familles de membres du personnel, telles que définies à l'article L. 156 du Code du Travail, voyagent dans les mêmes conditions.

Le poids des bagages est celui admis en franchise pour les voyageurs par les compagnies de navigation ou les compagnies aériennes.

Les enseignants voyagent dans les conditions ci-après :

Catégories d'emploi	Route	Chemin de fer ou bateau	Avion
Instituteurs adjoints	Prix du titre de transport	2 ^{ème} classe	Classe économique
Bacheliers Instituteurs Principaux Professeurs	Prix du titre de transport	1 ^{ère} classe	Classe économique

En cas d'affectation ou de mutation, les frais de transport consécutifs au déplacement de l'enseignant chef de famille ou célibataire sont à la charge de l'employeur. Les frais de transport du précédent lieu de travail au nouveau sont remboursés aux tarifs des transports publics.

Notes – Les Articles L. 156 à L. 161 du Code du Travail déterminent les conditions dans lesquelles le travailleur déplacé du fait de l'employeur hors de sa résidence habituelle doit bénéficier du transport. Il en est de même pour sa famille ainsi que de leurs bagages.

La Convention Collective nationale Interprofessionnelle (CCNI), en son Article 59 relatif au voyage et au transport, précise d'une manière plus détaillée les conditions de transport des personnes et des bagages.

Article 26 : Congés payés

- 1) Il n'est pas tenu compte des petites vacances du premier et du second semestre pendant lesquelles cependant obligation pourra être faite à l'enseignant d'assister à des conférences pédagogiques.

Le congé légal de l'enseignant ne s'identifie pas aux vacances des élèves.

- 2) Les enseignants signataires d'un contrat à durée déterminée bénéficient d'un mois de congé, après la fermeture de classes de l'établissement employeur, durant lequel ils perçoivent le salaire global.
- 3) Les enseignants signataires d'un contrat à durée indéterminée ont droit à deux (2) mois de congé par an après la fermeture des classes de l'établissement.

Pendant le temps restant des vacances scolaires, les enseignants sont tenus d'exécuter le travail demandé par l'employeur, dans le cadre de l'enseignement : cours de vacances, secrétariat. Le salaire est le salaire global.

- 4) Si un travail est demandé pendant les deux (2) mois de congé légal, un supplément mensuel sera versé selon le montant fixé pour chaque catégorie en annexe au tableau des salaires.
- 5) Les cours de vacances sont d'une durée maximum de soixante-quatre (64) heures par mois, le Secrétariat de cent vingt-huit (128) heures.

Les cours de vacances sont organisés par la Direction en étroite collaboration avec les enseignants, avant

la fermeture des classes. Ils peuvent interrompre mais non diminuer le congé légal.

Dans la mesure où les enseignants ne sont pas tous nécessaires à la marche des cours de vacances, la Direction s'emploiera à établir un roulement d'une année sur l'autre parmi le personnel enseignant de son établissement.

Notes – *En principe, tout travailleur a droit à deux (2) jours ouvrables de congé payé par mois de service. Le droit de jouissance au congé étant acquis après une période minimale de service effectif ou période de référence de douze (12) mois.*

Cependant étant donné la spécificité de l'enseignement, la période de référence est liée à la durée de l'année scolaire (du 1^{er} octobre au 31 juillet).

L'enseignant bénéficiant d'un contrat à durée déterminée a droit à un mois de congé car son contrat peut cesser avec la fermeture des classes contrairement au bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée.

Les périodes où le contrat de travail est réputé être suspendu, sont considérées comme temps de service effectif et ouvrent droit au congé car entrant dans le calcul de l'ancienneté, sauf les cas suivants :

- *la détention préventive du travailleur lorsqu'il ne résulte pas d'une plainte de l'employeur ayant abouti à un non-lieu ou un acquittement ;*
- *les délais de route ou d'attente de départ du travailleur déplacé ;*
- *les périodes d'instruction militaires obligatoires qui ne sont pas de courtes durées ;*
- *pendant la durée du mandat de député sur demande de l'intéressé.*

Article 27 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence sont accordées pour et à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du travailleur : quatre (4) jours ;
- mariage d'un enfant du travailleur : deux (2) jours ;

- mariage d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour ;
- décès du conjoint : quatre (4) jours ;
- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : deux (2) jours ;
- naissance d'un enfant : un (1) jour ;
- baptême d'un enfant : deux (2) jours ;
- hospitalisation d'un conjoint, d'un descendant ou ascendant : un (1) jour ;
- funérailles d'un conjoint, d'un descendant ou ascendant : un (1) jour ;
- première communion ou confirmation : un (1) jour ;
- déménagement : un (1) jour.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail. Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard dix (10) jours après l'événement.

En dehors de ces permissions, toute absence non justifiée, sans motif valable ou pour convenance personnelle, entraîne la suspension du salaire pour les heures ou journées correspondantes.

Notes – *Les permissions exceptionnelles accordées pour des événements familiaux ne sont pas déductibles du congé dans une limite annuelle de quinze (15) jours ouvrables (art.18 CCNI).*

Article 28 : Congé de veuvage

En cas de veuvage, le salarié peut, si elle ou il le désire, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six (6) mois. Cette période d'absence entraîne une suspension du contrat de travail avec une garantie de reprise à l'issue de ce congé.

Notes - *Le congé de veuvage fait partie des cas de suspension du contrat de travail. Ce congé n'est pas obligatoire, il est accordé à la demande de l'employé. L'innovation ici est qu'il peut désormais être accordé au travailleur des deux sexes.*

Le congé de veuvage entre en compte dans le calcul de la période d'ancienneté (art.45 CCNI).

CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29 : Préavis de rupture

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties par application des dispositions du Code du Travail.

La résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le motif de rupture doit être précisé.

Le préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

- Pendant l'année scolaire (à partir du 1^{er} octobre), celui qui veut mettre fin au contrat doit prévenir l'autre partie, deux (2) mois à l'avance.
- Celui qui souhaite mettre fin au contrat en fin d'année scolaire doit prévenir l'autre partie, un (1) mois à l'avance (avant le 30 juin), la fermeture réglementaire des classes étant fixée au 31 juillet.
- Celui qui décide de rompre le contrat pendant la période du 30 juin au 30 septembre doit allouer à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis de deux (2) mois ;
- Celui qui décide de rompre le contrat pendant la période du 1^{er} octobre au 15 novembre doit allouer à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis de trois (3) mois.
- Si ce préavis n'est pas respecté, en plus de l'indemnité compensatrice de préavis, des dommages et intérêts peuvent être réclamés.

Le congé ne peut être confondu avec le préavis. Si le licenciement intervient pendant le congé, le délai de préavis ne se cumule en aucun cas avec le congé normal.

Notes – *Le préavis permet aux parties contractantes d'atténuer autant que possible les dommages éventuels occasionnés par la rupture du contrat de travail.*

La continuité du métier d'enseignant lié à un temps de présence bien déterminé ne rend pas toujours aisé leur remplacement, nonobstant l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

C'est pourquoi les délais de préavis sont plus longs que ceux prévus par la CCNI.

Rappelons que chacune des parties peut se délier de l'obligation de respect total ou partiel du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice de préavis correspondant à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait pu bénéficier le travailleur s'il était resté en activité pendant la durée du préavis.

Cependant, en cas de licenciement, le travailleur devant occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans payer une indemnité compensatrice pour la durée restante du préavis.

Pour de plus amples informations, voir l'article L.53 du Code du Travail ainsi que les articles 23 et 24 de la CCNI.

Article 30 : Licenciement

En cas de rupture du contrat par l'employeur, le travailleur a droit à une indemnité de licenciement calculée sur le salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité selon le pourcentage suivant par année de service :

- 25% d'un mois de ce salaire pour les trois (3) premières années ;
- 35% d'un mois de ce salaire entre la 4^{ème} et la 8^{ème} année ;
- 45% d'un mois de ce salaire à partir de la 9^{ème} année.

Il est tenu compte des fractions d'années.

On entend par salaire global, tous les éléments de rémunération constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion des sommes présentant le caractère d'un remboursement de frais.

En cas de faute lourde et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, les employeurs sont fondés à résilier le contrat de travail sans préavis, ni indemnité de licenciement. Le règlement intérieur en annexe précise ces fautes.

Notes – *Le travailleur a droit à l'indemnité de licenciement lorsqu'il atteint la durée requise pour son attribution et à condition que son départ de l'établissement ne résulte pas d'une faute lourde ou d'une démission. La faute lourde est donc privative de l'indemnité de licenciement et du préavis sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.*

Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est plus favorable pour cette convention que celui prévu par la CCNI. L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt depuis le 1er janvier 1987 suivant la loi n° 87-10 du 11 février 1987.

Il faut également rappeler que le licenciement du délégué du personnel et le licenciement pour motif économique obéissent à des procédures particulières (voir l'article L.60 et suivants ainsi que l'article L. 214 et suivants du Code du Travail).

Article 31 : Décès du travailleur

En cas de décès de l'enseignant, les salaires de présence et congés ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent aux ayants-droit.

Si l'enseignant comptait au jour du décès une année au moins d'ancienneté dans l'enseignement privé, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité globale, équivalente à celle de licenciement qui serait revenue au maître en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur.

En cas de décès d'un enseignant déplacé, l'employeur assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle à

condition que les ayants-droit en formulent la demande, dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

L'employeur doit verser, en outre, à titre de participation aux frais funéraires, aux ayants-droit une somme correspondant à un (1) mois de salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Notes – *Le calcul du capital décès obéit à la même formulation mathématique que le calcul de l'indemnité de licenciement. Dans les deux cas, il s'agit d'une perte de la qualité de salarié.*

L'article 33 de la CCNI prévoit, en outre, qu'à titre de participation aux frais funéraires, l'employeur verse aux ayants droit une somme correspondant à un mois de salaire minimum de la catégorie du travailleur.

CHAPITRE VIII : PROTECTION SOCIALE

Article 32 : Retraite

Tous les travailleurs, y compris les journaliers, ont droit à la retraite.

L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal conformément à l'article L.69 du Code du Travail.

Le départ à la retraite à partir de l'âge prévu à l'alinéa précédent, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne constitue ni une démission ni un licenciement.

Toutefois, l'enseignant qui atteint l'âge de la retraite, entre le 1^{er} octobre de l'année en cours et le 30 septembre de l'année qui suit, termine l'année scolaire.

Celui dont le jour et le mois de naissance ne sont pas précisés est considéré comme étant né le 31 décembre de l'année de sa naissance.

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite « *indemnité de départ à la retraite* » sera versée par l'employeur au travailleur, conformément à la décision de la Commission mixte interprofessionnelle abrogeant et remplaçant les

dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions collectives nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixée par l'article 30 de la CCNI.

Le pourcentage est fixé par année de services à :

- 25 % pour les cinq (5) premières années ;
- 30 % pour les cinq (5) années suivantes
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la 10^{ème} année.

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

• **Notes** – Le décret n° 75-455 du 24 avril 1975 rend obligatoire pour les travailleurs et tous employeurs l'affiliation un régime de retraite. Au Sénégal, le régime de retraite obligatoire est géré par l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES).

Les cotisations à l'IPRES sont assises sur les rémunérations perçues par les salariés jusqu'à concurrence d'un plafond fixé par le Conseil d'administration de l'institution, dans la limite du plafond réglementaire.

Le taux de cotisation est fixé 14 % pour le régime général (tous les salariés) et 6 % pour le régime complémentaire cadre. L'employeur supporte 60 % de chaque taux tandis que les 40% restants sont prélevés de la rémunération du travailleur.

Actuellement, les cotisations pour le régime général sont de 5,6 % pour le travailleur et 8,4 % pour l'employeur pour un plafond de salaire mensuel soumis à cotisation de 300 000 f CFA depuis le 1^{er} janvier 2016.

Pour le régime complémentaire cadre, elles sont de 2,4 % pour le travailleur et 3,6 % pour l'employeur pour un plafond de salaire mensuel soumis à cotisation de 900 000 f CFA depuis le 1^{er} janvier 2016.

Les cotisations, calculées sur les salaires afférents à chaque trimestre civil, sont exigibles dans les dix premiers jours du trimestre civil suivant pour les employeurs utilisant moins de vingt (20) salariés affiliés au régime général.

Toutefois, les employeurs utilisant vingt salariés et plus verseront leurs cotisations à la fin de chaque mois et au plus tard dans les dix (10) premiers jours du mois suivant.

Article 33 : Allocations familiales

L'employeur doit, conformément à la loi, adhérer à la Caisse de Sécurité sociale et y affilier son personnel. Il s'assurera, pour l'aider au besoin, que l'enseignant qui y a droit bénéficie de ses allocations et, dans la mesure du possible, demandera à transmettre les allocations à ses employés, conformément aux possibilités données par la réglementation de la Caisse de Sécurité sociale.

• **Notes** – L'employeur est tenu d'adhérer à la Caisse de Sécurité sociale et de déclarer tous les travailleurs régulièrement occupés dans son établissement, quelle que soit la nature de leur contrat.

Cette couverture permet à l'institution de réparer les dommages éventuels pouvant résulter d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette réparation est en nature (notamment la prise en charge ou le remboursement des frais résultant des soins, de la rééducation ou réadaptation professionnelle et du reclassement) et en espèces (notamment le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire et de rente en cas d'incapacité permanente).

En outre, cette institution de sécurité sociale alloue des prestations à caractère familial dont les allocations prénatales, les allocations de maternité, les allocations familiales et les indemnités journalières de congé de maternité.

Les prestations familiales sont servies au profit des travailleurs salariés relevant du Code du

Travail et du Code de la Marine marchande ayant à leur charge un ou plusieurs enfants résidant au Sénégal et inscrits sur les registres d'Etat civil.

Est considéré comme ayant un enfant en charge, au sens du Code de la Sécurité sociale, toute personne assurant, d'une manière générale et permanente, le logement, la nourriture, l'habillement et l'éducation de l'enfant. Il peut s'agir de l'enfant légitime, de l'enfant naturel dont la filiation a été établie et l'enfant adopté conformément à la loi.

1. Les allocations prénatales sont servies à la conjointe du travailleur salarié, à la femme salariée non mariée et toute femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée à compter du jour où l'état de grossesse est déclaré et jusqu' à l'accouchement. La grossesse de la femme doit être constatée médicalement.

2. - Les allocations de maternité sont allouées à l'épouse du travailleur salarié, à la femme salariée non mariée, à la femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle et qui donne naissance à un enfant viable et régulièrement inscrit sur les registres de l'état civil. Ce droit est ouvert de la naissance de l'enfant à l'âge de deux (2) ans.

3. Les allocations familiales sont versées à tout travailleur ayant des enfants à charge âgés de plus deux ans et de moins de quinze (15) ans. Cette limite est portée à dix-huit (18) ans si l'enfant est placé en apprentissage. Elle est de vingt-et-un (21) ans au cas où l'enfant poursuit ses études ou s'il est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le mettant dans l'impossibilité d'exercer un travail salarié. Le nombre d'enfants couverts est limité à six (6).

4. Les indemnités journalières de congé de maternité sont dues à la femme salariée enceinte pendant toute la durée de son congé de maternité dans la limite de quatorze (14) semaines dont huit (8) semaines après l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Les cotisations à la Caisse de Sécurité Sociale sont assises sur les rémunérations versées par l'employeur dans la limite d'un plafond mensuel fixé actuellement à 63 000 F CFA et d'un plancher équivalent au SMIG.

Les cotisations sont à la charge de l'employeur. Ainsi, actuellement, elles sont de 7 % de l'assiette au titre

des prestations familiales et de 1% au titre des accidents du travail et maladies professionnelles pour le secteur de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Article 34 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Le personnel de l'enseignement privé est régi en ce qui concerne les accidents du travail et maladies professionnelles par le régime général institué par la loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale du Sénégal.

• **Notes** - *L'accident du travail est un accident survenu à un travailleur quelle qu'en soit la cause:*

- *par le fait ou à l'occasion du travail ;*
- *pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice-versa (trajet normal permettant au travailleur de regagner le plus aisément possible son domicile) ;*
- *pendant les voyages ou les déplacements dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des articles L.108, L. 156 et 157 du Code du travail.*

La maladie professionnelle répond à la définition prévue à l'article 34 du Code de sécurité sociale. Pour sa prise en charge, elle doit être inscrite dans un tableau dont la dernière mise à jour remonte à 2010. La maladie professionnelle peut résulter de l'exposition à des agents chimiques (plomb, amiante, benzène...), physiques (rayonnement ionisant ou thermique, haute pression ou température, vibrations, bruits...), biologiques (bacilles, virus, parasites...) ou certaines activités professionnelles affectant tout ou partie du corps.

Article 35 : Mutualité

Une mutuelle peut être créée entre les enseignants dans toute la mesure du possible pour subvenir aux insuffisances de la retraite et des assurances afin d'atteindre un régime complet de sécurité sociale.

• **Notes** – *La mutualité permet de mettre en place des mécanismes privés de solidarité destinés à atténuer les risques sociaux divers auxquels leurs membres sont appelés à faire face. Elle peut prendre diverses formes comme institutions de prévoyance (maladie, retraite, chômage...), des caisses de solidarité...*

L'organisme mutuel vient généralement compléter la faiblesse prestations offertes par les systèmes obligatoires de sécurité sociale (pensions de retraite, prestations familiales, soins de santé).

Les modalités de fonctionnement dépendent de la volonté des parties. Cependant, toute mutuelle doit avoir un statut ainsi qu'un règlement intérieur.

Article 36 : Assurance maladie et indemnisation du travailleur malade

Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Toute entreprise, en fonction de son effectif, est tenue de mettre en place une Institution de Prévoyance Maladie (IPM) autonome ou adhérer à une IPM interentreprises déjà existante.

L'Institution a pour objet la prise en charge partielle des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation engagés au Sénégal par ses membres bénéficiaires.

Bénéficiaire des prestations de l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM), les travailleurs de l'entreprise ou des entreprises regroupées, appelés participants et les membres de leur famille à leur charge, à savoir les conjoints et enfants au sens du régime des prestations familiales.

La maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les soixante-douze (72) heures, sauf cas de force majeure.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées et aux conditions suivantes :

- Avant douze (12) mois de service : trois (3) mois de salaire ;

- Après douze (12) et jusqu'à cinq (5) ans de service : trois (3) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- Après cinq (5) ans de service : trois (3) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire + $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par deux (2) années de service au-delà de la 5^{ème} année, c'est-à-dire :
 - ✓ $\frac{1}{4}$ pour les 6^{ème} et 7^{ème} années ;
 - ✓ $\frac{1}{2}$ pour les 8^{ème} et 9^{ème} années ;
 - ✓ $\frac{3}{4}$ pour les 10^{ème} et 11^{ème} années.

Les indemnités ci-dessus prévues ne seront pas obligatoirement dues dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article L.70, paragraphe 3 du Code du Travail, lorsque la suspension du contrat du travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

• **Notes** – *L'absence du travailleur justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail dans certaines conditions.*

En effet, le paragraphe 3 de l'article L.70 du Code du Travail prévoit que le contrat est suspendu « pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ».

Par ailleurs, en vertu de l'article 19 de la CCNI, ce délai peut être prorogé compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à huit (8) mois pour les travailleurs comptant de 7 à 15 ans d'ancienneté et à dix (10) mois au-delà.

Cependant, même si ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur, l'indemnisation de ce dernier ne saurait excéder une année civile.

Pour ce qui est de l'affiliation du salarié à une IPM, le décret n° 2012-832 portant organisation et fonctionnement des IPM prévoit :

- *la création d'une IPM autonome dans toute entreprise comptant un effectif d'au moins trois cents (300) travailleurs. Ce qui est rare au niveau de l'enseignement privé.*

- la possibilité de créer une IPM interentreprises avec d'autres établissements ou d'adhérer à une IPM existante si l'effectif de l'entreprise concernée est inférieur au seuil précité.

Dans tous les cas, l'adhésion à une IPM demeure une obligation et toute autre souscription à un mécanisme de prise en charge sanitaire ne peut venir qu'en complément.

CHAPITRE IX : DIALOGUE SOCIAL

Article 37 : Droit syndical

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 leurs conditions d'employeurs ou de travailleurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la législation en vigueur.

L'employeur s'engage 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 origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni aucune contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une quelconque organisation syndicale. Les salariés s'engagent de leur côté à n'exercer aucune pression 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 en Commission paritaire les faits et 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.

- **Notes** – Le droit syndical est garanti par la Convention n° 87 de l'OIT qui protège le principe de la liberté syndicale et la convention n° 98 qui garantit le droit d'organisation et de négociation collective. Ces droits et libertés fondamentales sont également consacrés par notre Constitution et le Code du travail.

D'ailleurs, l'article L.7 du Code du Travail dispose « Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat dans le cadre de sa profession ».

Article 38 : Autorisation d'absence pour raisons syndicales

Pour faciliter la participation des enseignants aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, les autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, trois (3) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée. Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce préavis pourra ne pas être pris en considération.

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

Chaque fois que les enseignants seront appelés à participer à une commission paritaire, il appartiendra aux employeurs et aux enseignants membres de syndicats ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites il conviendra de faciliter cette participation.

Les enseignants sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs. Le temps de travail perdu sera considéré par l'employeur comme temps de travail effectif, il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit des congés.

• **Notes** – *La liberté syndicale ayant été garantie par notre législation en vigueur, il devient nécessaire de la concilier avec les impératifs de performance de l'entreprise, donc de l'établissement scolaire. Aussi, les absences des salariés devant prendre part aux assemblées statutaires de leurs syndicats, aux différentes commissions paritaires, aux organismes consultatifs paritaires ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail doivent-elles être encadrées en veillant à réduire au mieux les désagréments occasionnés au fonctionnement de l'établissement.*

Ces périodes d'absence, payées et assimilées à des temps de services, ne sont pas déductibles des congés payés et ne sont non plus récupérables.

En outre, l'article L.149 du Code du Travail prévoit la possibilité, pour l'employeur, d'accorder au travailleur, dans une limite annuelle de quinze (15) jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pour lui permettre d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

Article 39 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) salariés, il est institué 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 situés dans une même localité et dans un rayon de dix (10) kilomètres, ne comportent pas chacun le nombre de travailleurs exigés pour procéder aux élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements pourront être réunis en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégué(s);
- Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article L.214 et suivants du Code du Travail sont étendues aux candidats aux fonctions de délégué du personnel entre le dépôt des candidatures et la date d'élection et aux

délégués sortant pour les trois (3) mois suivant le scrutin.

- Lesdites mesures de protection sont maintenues en faveur du délégué élu, lorsqu'il n'a pas été possible de renouveler son mandat avant l'expiration de ses fonctions jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Les délégués pendant la durée de leur mandat, les candidats dès le dépôt de leur candidature et jusqu'aux élections, ne peuvent en aucun cas être déplacés de leur établissement, sauf accord des parties.

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

Les enseignants ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres problèmes à leur chef direct.

- L'enseignant appelé à exercer des fonctions syndicales imposant sa mise en disponibilité conserve la priorité de réintégration dans son ancien emploi, ou à un emploi similaire à l'expiration de ce mandat.

• **Notes** – *Les représentants légaux des travailleurs que sont, au Sénégal, les délégués du personnel, sont protégés par la Convention n° 135 de l'OIT adoptée en 1971 et ratifiée par le Sénégal en 1976. Cette Convention prescrit également que des facilités leur soient accordées pour qu'ils puissent s'acquitter convenablement de leurs missions.*

Bien avant, le Sénégal avait déjà, dans son cadre juridique, le décret n° 67-1360 du 09 décembre 1967 fixant les conditions et modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leurs missions.

Le délégué du personnel a pour mission la défense et la représentation des travailleurs, la veille au respect des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles.

Ainsi, les délégués du personnel, pour l'accomplissement de leurs missions, bénéficient d'un crédit horaire mensuel de vingt (20) heures. En outre, l'employeur est tenu de les recevoir collectivement, au moins, une fois par mois et en cas de besoin ou

d'urgence. Il doit, par ailleurs, mettre à leur disposition un local fonctionnel pour leurs missions et rencontres.

L'article L.214 fait obligation à l'employeur de requérir l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale avant tout licenciement d'un délégué du personnel. Il lui est également fait obligation d'informer les délégués du personnel, ainsi que le ou les délégués qu'il souhaite licencier, de la date de dépôt de la demande d'autorisation de licenciement.

Cependant, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision de l'Inspecteur du Travail. Le refus de la demande par l'Inspecteur du Travail annule alors la mise à pied dans tous ses effets.

Pour de plus larges développements, voir les articles L.214 et suivants du Code du Travail et l'article 70 de la CCNI.

Article 40 : Commission mixte paritaire d'Interprétation et de Conciliation

Il est institué, entre les signataires de la présente Convention, une Commission mixte 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 ou de ses annexes.

Elle doit également travailler à l'extension et à l'amélioration de l'enseignement privé et ses moyens d'existence.

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

La commission est composée de :

- cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) représentants suppléants désignés par les organisations patronales signataires de la présente Convention ;
- cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) représentants suppléants désignés par les organisations syndicales de travailleurs signataires de la présente Convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués, par les organisations précitées, au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale qui réunit la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la commission donne 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 la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

CHAPITRE X : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 41 : Disponibilité et tenue

L'enseignant doit toute son activité professionnelle, selon l'article L.35 du Code du Travail, à l'établissement employeur.

Les leçons particulières effectuées conformément au règlement ou celles données sans rapport avec l'établissement ne doivent porter préjudice en rien à la bonne marche de l'entreprise, à la préparation des classes et à la correction des devoirs.

Les observations d'ordre professionnel ou moral ne seront faites que par écrit ou au cours d'entretien particulier.

• **Notes** – *Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Dans le cas de l'enseignant, il peut dans la mesure du possible, exercer en qualité de répétiteur, en dehors des heures de classe. Ce type de travail ne doit pas être de nature à concurrencer son employeur.*

Cependant, si l'enseignant est recruté à temps partiel, il peut, vu la spécificité de l'enseignement, offrir ses prestations ailleurs pendant ses heures libres.

Il faut noter qu'en vertu de l'article L.35 du Code du Travail, il est loisible à l'enseignant, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de

travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Par ailleurs, la clause contractuelle pouvant interdire à un travailleur d'exercer une activité, en cas de rupture qui lui serait imputable ou en cas de faute lourde, n'est opérante que pour une activité de nature à concurrencer l'employeur. Dans ce cas précis, l'interdiction ne peut excéder un (1) an ni dépasser un rayon de cinquante (50) km autour du lieu de travail.

Article 42 : Maîtres spécialisés

Les enseignants spécialisés sont recrutés sur diplôme de leur spécialité et assimilés par équivalence aux enseignants de l'enseignement général.

Ces enseignants, s'ils n'assurent pas d'autres fonctions dans l'établissement et s'ils n'atteignent pas l'horaire fixé par les catégories similaires à la leur, seront payés au tarif horaire.

• **Notes** – Les correspondances jouent de plein droit avec les types de diplômes assimilés.

Les maîtres spécialisés dans certains domaines particuliers peuvent, s'ils n'ont pas un quota horaire plein suivant les cycles d'enseignement, être payés au prorata des heures ou journées effectivement ouvrées

Fait à Dakar, le 04 janvier 2018

ONT SIGNE :

POUR LES EMPLOYEURS :

LA FEDERATION DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION (FEF)/CNES

- **Office national de l'Enseignement catholique du Sénégal (ONECS) :**
 - Frère Jean Marie THIOR
 - Abbé Georges DIOUF
 - Abbé Pierre Ayé NDIONE
- **Union nationale des Ecoles privées laïques du Sénégal (UNEPLAS)**
 - Aziz NGOM
 - Papa Saliou SALL
 - Cheikh SARRE
- **Collectif national des Ecoles franco-arabes autorisées au Sénégal (CNEFAAS)**
 - Babacar DIENG
 - Assane FAYE

POUR LES TRAVAILLEURS :

- **Syndicat national des Enseignants des Ecoles privées catholiques (SNECS) :**
 - Yvette DIOP KEÏTA
 - François Xavier SARR
 - Marie Rosalie FAYE TOURE
- **Union démocratique des Enseignants du Privé laïc (UDEPL)**
 - Diène Coumba NDIAYE
 - Waly YADE
 - Moustapha KASSE
- **Syndicat unitaire et démocratique des Enseignants du Sénégal/Enseignement privé (SUDES/EP)**
 - Mamadou Kaly TRAORE
 - Mamadou DIA

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

Samba SY

ANNEXES**ANNEXE 1 : CLASSIFICATION – AVANCEMENT**

Catégorie Professionnelle	Niveau d'étude et de formation	
	Diplôme scolaire ou académique (stagiaire)	Diplôme professionnel (titularise)
Instituteur adjoint	BFEM* ou diplôme admis en équivalence (*)Le recrutement dans l'enseignement se fait désormais à partir du Bac.	CEAP
Instituteur	Bac ou diplôme admis en équivalence	CAP
Chargé d'enseignement	Certificat de Licence DUEL DUES	CAECEM
Adjoint d'enseignement	Licence	CAEM
Professeurs d'Enseignement secondaire	Maîtrise DEA Master	CAES CAPES
Maître adjoint d'EPS	BFEM ou diplôme admis en équivalence + Inspection	
Maitre d'EPS	BFEM ou diplôme admis en équivalence	CAMEPS
Instructeur d'EPS	Bac + Inspection	

AVANCEMENT ET PROMOTION

(Lire du bas vers le haut)

Emplois	Grades
Instituteurs adjoints Instituteurs	CLASSE EXCEPTIONNELLE
	PRINCIPAL 3 ^{ème} échelon (4 ans) 2 ^{ème} échelon (2 ans) 1 ^{er} échelon (1 an)
	1^{ère} CLASSE 3 ^{ème} échelon (4 ans) 2 ^{ème} échelon (2 ans) 1 ^{er} échelon (1 an)
	2^{ème} CLASSE 4 ^{ème} échelon (4 ans) 3 ^{ème} échelon (2 ans) 2 ^{ème} échelon (2 ans) 1 ^{er} échelon (1 an)
	STAGIAIRE

<i>Emplois</i>	<i>Grades</i>
Maitres-adjoints d'EPS Maîtres d'EPS Instructeurs d'EPS	CLASSE EXCEPTIONNELLE
	PRINCIPAL 3 ^{ème} échelon (4 ans) 2 ^{ème} échelon (2 ans) 1 ^{er} échelon (1 an)
	1^{ère} CLASSE 3 ^{ème} échelon (4 ans) 2 ^{ème} échelon (2 ans) 1 ^{er} échelon (1 an)
	2^{ème} CLASSE 4 ^{ème} échelon (4 ans) 3 ^{ème} échelon (2 ans) 2 ^{ème} échelon (2 ans) 1 ^{er} échelon (1 an)

<i>Emplois</i>	<i>Grades</i>
Chargés d'enseignement Adjoints d'enseignement	CLASSE EXCEPTIONNELLE
	PRINCIPAL 1^{ère} CLASSE 2 ^{ème} échelon (4 ans) 1 ^{er} échelon (3 ans)
	2^{ème} CLASSE 2 ^{ème} échelon (4 ans) 1 ^{er} échelon (3 ans)
	1^{ère} CLASSE 3 ^{ème} échelon (4 ans) 2 ^{ème} échelon (2 ans)
	2^{ème} CLASSE 2 ^{ème} échelon (4 ans) 1 ^{er} échelon (2 an)
	STAGIAIRE

<i>Emplois</i>	<i>Grades</i>
Professeurs d'enseignement secondaire	CLASSE EXCEPTIONNELLE
	PRINCIPAL
	1^{ère} CLASSE
	2 ^{ème} échelon (4 ans)
	1 ^{er} échelon (2 ans)
	2^{ème} CLASSE
	2 ^{ème} échelon (4 ans)
	1 ^{er} échelon (2 ans)
	1^{ère} CLASSE
	3 ^{ème} échelon (4 ans)
	2 ^{ème} échelon (2 ans)
	2^{ème} CLASSE
	2 ^{ème} échelon (4 ans)
	1 ^{er} échelon (2 ans)
	STAGIAIRE

NB : Le Maître ne passe en deuxième classe qu'après l'obtention du diplôme pédagogique correspondant à sa catégorie professionnelle. Ces catégories peuvent varier selon les exigences académiques prévues par les législatifs et réglementaires en vigueur. La catégorie du maître est celle qui est admise par l'autorisation d'enseigner.

Il faut également tenir compte des dispositions du décret n° 98-563 fixant les conditions et les titres exigibles des directeurs et du personnel enseignant des établissements privés du cycle fondamental et du cycle secondaire et professionnel.

DISPOSITIONS DU DECRET N° 98-563 DU 26 JUIN 1998

ETABLISSEMENTS D'EDUCATION PRESCOLAIRE OU D'ENSEIGNEMENT ELEMENTAIRE, MOYEN ET SECONDAIRE GENERAL PRIVES

Article 6

Nul ne peut enseigner ou exercer dans un établissement d'éducation préscolaire ou d'enseignement élémentaire, moyen et secondaire général privé s'il n'est titulaire de l'un des diplômes suivants :

1) Cycle fondamental

a) Préscolaire : Brevet de Fin d'Etude Moyennes (BFEM) ou tout autre diplôme admis en équivalence

b) Elémentaire : Brevet de Fin d'Etude Moyennes (BFEM) ou tout autre diplôme admis en équivalence

c) Moyen :

- Diplôme Universitaire d'Etude Littéraire (DUEL),
- Diplôme Universitaire d'Etude Scientifique (DUES),
- Baccalauréat ou tout diplôme admis en équivalence.

2) Enseignement secondaire

- Diplôme d'Etude Approfondies (DEA),
- Maîtrise d'Enseignement,
- Licence ou diplôme admis en équivalence.

Article 7

Nul ne peut diriger un établissement d'enseignement privé s'il n'est titulaire de l'un des diplômes exigés pour y enseigner et s'il ne remplit pas la

condition d'ancienneté minimale de deux (2) ans dans l'Enseignement.

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL PRIVE

Article 8

Nul ne peut être autorisé à enseigner dans un Etablissement Privé d'Enseignement Technique ou de Formation Professionnelle s'il ne justifie au moins de l'un des diplômes suivants ou d'un diplôme admis en équivalence :

I- Enseignement Technique

1) Enseignement Moyen Technique

- Baccalauréat technique, scientifique ou tout diplôme admis en équivalence.

2) Enseignement Secondaire Technique

Maîtrise, Licence ou tout diplôme admis en équivalence.

II- Formation Professionnelle

1) Formation niveau CAP

- Certificat d'Aptitude Professionnel (C.A.P) plus quatre (4) ans de pratique après l'obtention du diplôme ;
- Brevet d'Etude Professionnelle (B.E.P).

2) Formation professionnelle secondaire

a) Niveau B.E.P

- Brevet de Technicien (B.T) ou Brevet Professionnel (B.P)
- Baccalauréat Technique plus deux (2) ans de pratique après l'obtention du diplôme.

b) Niveau BT

- Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) au moins
- Brevet de Technicien supérieur (B.T.S) ».

Article 9

Nul ne peut diriger un établissement d'enseignement technique ou professionnel privé, s'il n'est titulaire de l'un des Diplômes exigés pour y enseigner et s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté de deux (2) ans dans l'enseignement.

CHAPITRE IV : DISPOSITION TRANSITOIRE

Article 10

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, les personnes ayant précédemment obtenu l'autorisation légale d'enseigner dans un établissement ou de le diriger et pouvant apporter la preuve qu'elles exercent effectivement à la date de publication du présent décret, pourront sur leur demande, être confirmées dans leurs fonctions.

Cette demande accompagnée de la copie conforme de l'autorisation précédemment obtenue et d'un certificat d'exercice précisant l'ordre et le niveau de l'établissement, devra parvenir au Ministre chargé de l'Enseignement envisagé, dans les trois (3) mois qui suivront la date d'entrée en vigueur du présent décret. » (Article 10)

Article 11

Le présent décret abroge toutes dispositions contraires, notamment le décret n° 68-868 du 24 juillet 1968. »

Concernant les enseignants titulaires d'un Diplôme technique ou professionnel, ils sont assimilables :

- aux instituteurs adjoints pour les titulaires du C.A.P et du B.E.P
- aux instituteurs pour les titulaires du Bac Technique et du D.E.C
- les dispositions transitoires s'appliquent aussi aux moniteurs auxiliaires et aux moniteurs diplômés.

ANNEXE 2 : NOTATION PEDAGOGIQUE

L'inspection pédagogique annuelle est sanctionnée par une note globale mise sur 20 par le Directeur de l'Etablissement. Les éléments d'appréciation pour l'attribution de cette note sont :

- la régularité et la ponctualité ;
- la discipline et la tenue de classe ;
- la préparation de la classe ;
- la correction des devoirs ;
- la marche des leçons ;
- le progrès des élèves ;
- le rapport avec les élèves ;
- le rapport avec la Direction.



FICHES D'EVALUATION

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

REGION DE.....

IA DE IEF DE.....

FICHE D'EVALUATION ANNEE

PERSONNELS OPERATIONNELS

Prénom(s) :	NOM
Date & lieu de naissance :	
Situation matrimoniale	Nombre d'enfants :
N° matricule solde :	Fonction : Date :
Grade ou classe : Date :	Echelon : Date :
Date d'entrée dans l'établissement :	Ancienneté dans le poste :
Diplômes obtenus :	
Connaissances accessoires :	
Décoration :	
Adresse civile :	

Nom, prénom(s) et qualité du chef de service :			
Critères d'exigences professionnelles	Coef	Note chiffrée	Total
1. Qualités professionnelles	2	/20	40
* Maîtrise des connaissances techniques * Mobilisation sur les objectifs de son unité * Respect des délais * Probité et conscience professionnelle * Méthode et organisation du travail			
2. Comportement au travail	2	/20	40
* Qualité des relations (services et usagers) * Assiduité ou absences fréquentes du service * Soins apportés dans l'utilisation du matériel			
3. Rendement	3	/20	60
* Degré d'atteinte des objectifs et des tâches * Bonne utilisation des moyens disponibles			
4. Capacité d'initiative	3	/20	60
* Capacité à concevoir et à proposer des initiatives permettant d'améliorer la manière de servir			
TOTAL	10		200
Moyenne : /20			

1. APPRECIATION GLOBALE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE

*Points forts

* Points à améliorer

2. PERSPECTIVES DE FORMATION

*Formulées par le collaborateur

* Formulées par le supérieur hiérarchique

3. PERSPECTIVES DE CARRIERE ET DE SANCTIONS DE MERITE

Signature du collaborateur

Signature du supérieur hiérarchique



FICHES D'EVALUATION
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE



REGION DE.....

IA DE IEF DE.....

FICHE D'EVALUATION ANNEE

PERSONNELS DE DIRECTION ET DE SUPERVISION

Prénom(s) :	NOM
Date & lieu de naissance :	
Situation matrimoniale	Nombre d'enfants :
N° matricule solde :	Fonction : Date :
Grade ou classe : Date :	Echelon : Date :
Date d'entrée dans l'établissement :	Ancienneté dans le poste :
Diplômes obtenus :	
Connaissances accessoires :	
Décoration :	
Adresse civile :	

Nom, prénom(s) et qualité du chef de service :			
Critères d'exigences professionnelles	Coef	Note chiffrée	Total
1. Qualités professionnelles	2	/20	40
▪ Maîtrise des connaissances techniques ▪ Mobilisation sur les objectifs de son unité ▪ Respect des délais ▪ Probité et conscience professionnelle ▪ Méthode et organisation du travail			
2. Comportement au travail	2	/20	40
▪ Qualité des relations (services et usagers) ▪ Assiduité ou absences fréquentes du service ▪ Soins apportés dans l'utilisation du matériel			
3. Rendement	3	/20	60
▪ Degré d'atteinte des objectifs et des tâches ▪ Bonne utilisation des moyens disponibles			
4. Aptitude à diriger	3	/20	60
▪ Qualité d'animation, de coordination et de contrôle ▪ Modèle d'autorité et de maturité ▪ Sens des responsabilités et du service public			
TOTAL	10		200
Moyenne : /20			

1. APPRECIATION GLOBALE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE

*Points forts * Points à améliorer

2. PERSPECTIVES DE FORMATION

*Formulées par le collaborateur * Formulées par le supérieur hiérarchique

3. PERSPECTIVES DE CARRIERE ET DE SANCTIONS DE MERITE

Signature du collaborateur

Signature du supérieur hiérarchique

INDICATIONS A L'USAGE DES NOTATEURS

Sur proposition du supérieur hiérarchique immédiat du travailleur noté, le chef de service ayant pouvoir de notation indique la qualification de l'intéressé au regard de chacun des éléments d'appréciation, selon un barème de 0 à 20, les notes correspondant respectivement aux appréciations suivantes : 0 Très Mauvais – 1 à 5 Mauvais – 6 à 10 Médiocre – 11 à 12 Passable – 13 à 15 Assez Bien – 18 Très Bien – 19 à 20 Excellent.

Après établissement de la note chiffrée, la fiche est communiquée à l'intéressé.

ANNEXE 3 : LISTE INDICATIVE DE FAUTES LOURDES

- Insubordination ;
- Abandon de poste ;
- Retards persistants après avertissement écrit ;
- Refus de corriger les devoirs ;
- Manifestation publique d'hostilité à la Direction, à la profession, à la liberté familiale d'instruction et d'éducation ;
- Brutalité à l'égard des élèves ;
- Propagande politique à l'intérieur de l'établissement ;
- Le cumul sans autorisation ;
- Toute faute de nature à nuire à la santé ou à la moralité des élèves ;
- Toute fausse déclaration dans la situation académique qui pourrait être décelée dans le dossier d'autorisation présenté tardivement.

ANNEXE 4 : COMMISSION D'AVANCEMENT

Les visites de classe auront lieu dans la période du 1^{er} novembre au 30 mai. L'enseignant sera averti de la date et de l'heure de la visite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Les membres de la Commission sont : le Directeur de l'établissement, un enseignant du même grade que l'enseignant qui sera visité et un enseignant de grade supérieur.

La visite de classe n'est pas une inspection de titularisation.

La Direction doit mettre à la disposition de la Commission un local pour la délibération.

L'enseignant a droit à un entretien avec la Commission qui lui communique les remarques.

Le rapport d'inspection et la note provisoire (rédigé par l'Inspecteur, le Directeur ou son représentant, ou le conseiller pédagogique) doit parvenir à l'intéressé au plus tard huit (8) jours après la date de la visite.

Pour les autres éléments de la notation (assiduité, discipline), la Direction doit mettre à la disposition de la commission le dossier administratif, elle peut demander la présence du délégué du personnel.

L'enseignant ayant obtenu 14/20 bénéficiera de l'avancement rapide. Celui qui aura obtenu une note inférieure à 14/20 pourra demander une inspection de repêchage avant la fin de l'année.

Le choix des promouvables est fait *au prorata* des 60%.

ANNEXE 5 : EQUIVALENCE DES HORAIRES**1. Dans l'enseignement primaire et secondaire :**

- 1 heure de surveillance = 1 heure de cours ;
- 1 heure de secrétariat = 1 heure de cours ;

(Pour les enseignants chargés de cours ou de classe).

- Concernant le cas spécifique de **l'enseignement technique**, des accords d'établissement seront pris dans le cadre de leur gestion par les acteurs concernés.

ANNEXE 6 : TITULARISATION DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

L'employeur transmet à l'Inspection d'Académie les demandes de titularisation sous couvert de l'Inspection de l'Education et de la Formation.

L'Inspection d'Académie désigne une commission d'inspection. La commission mixte paritaire estime qu'il serait souhaitable d'avertir l'enseignant, au moins quinze (15) jours à l'avance, de l'inspection et des modalités y afférentes.

ANNEXE 7 : MAITRE D'INTERNAT

En l'absence d'un texte réglementant la gestion des personnels d'internat, des accords d'établissement seront pris à cet effet par les employeurs et travailleurs concernés.

ANNEXE 8 : REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENSEIGNEMENT**REGLEMENT INTERIEUR (Type).**

1. L'enseignant suit l'horaire des classes établi par la Direction.

Les classes ont lieu le matin de.....heures à.....heures et l'après-midi de..... heures à.....heures.

L'enseignant indiquera de manière précise et affichera l'horaire hebdomadaire détaillé des diverses matières enseignées pendant les heures de classe, ainsi que la progression mensuelle, la liste alphabétique des élèves, la liste des chants et récitations, le règlement des élèves.

L'étude surveillée (ou dirigée), si elle existe, débute à pour se terminer à.....

2. A heures et à.....heures, a lieu, dans la cour, le rassemblement des élèves. L'Instituteur y est présent et accompagne les élèves jusqu'à la classe pour que tout se passe en silence et en bon ordre.

3. Pendant les récréations et à l'issue des dernières heures de classe, l'enseignant fait sortir de classe les élèves, et, s'il s'absente lui-même, en ferme la porte à clé. La surveillance des récréations lui incombe suivant un horaire fixé par la Direction qui établit un roulement des différents maîtres.

4. L'enseignant est chargé de faire balayer la classe chaque jour. Il veillera à inculquer aux élèves des habitudes de propreté et de bonne tenue, à entretenir et préserver le matériel. Il aura lui-même un port vestimentaire et une tenue convenables. En particulier, il s'abstiendra de fumer dans les rangs et en classe.

5. Proclamation des notes est faite aux jours indiqués par la Direction. L'enseignant doit marquer à temps les notes sur les fiches et carnets des élèves. Il s'en tiendra également aux directives données, au sujet des examens.

6. Matin et soir sera fait le pointage des absents qui sont signalés à la Direction et reportés sur le registre d'appel.

7. Il est absolument interdit d'infliger aux élèves un châtiment corporel. Les punitions autorisées sont la réprimande, le recopiage des leçons non apprises, l'envoi auprès du Directeur. L'exclusion temporaire ou même le renvoi relèvent du déclarant responsable ou de la personne dûment habilitée et ne doivent pas être édictées par le maître.

8. Le régime des leçons particulières est le suivant : (Cour, heures, locaux, à condition que).

9. L'enseignant est tenu de participer aux conseils des maîtres organisés par la Direction pour ce qui touche à l'emploi du temps, l'application des programmes et de participer aux réunions de parents des élèves de sa classe.

10. L'enseignant ne doit pas accepter des élèves ou parents des cadeaux. Il ne doit pas se livrer à des activités politiques, ni introduire, sans autorisation du Directeur, des livres ou revues étrangers à l'établissement ou faire participer les élèves à des quêtes, souscriptions ou loteries.

11. L'enseignant ne peut loger avec lui, de façon habituelle, ses amis, ses frères et sœurs, etc., sans autorisation de l'employeur. L'enseignant est tenu de laisser le logement en bon état. Un constat fait par voie d'huissier peut être demandé par l'employeur en cas de contestation.

Une retenue équivalant aux détériorations peut être faite sur les sommes dues à l'enseignant.

Un état des lieux devra être dressé à l'entrée d'un enseignant dans son logement.

Il est entendu qu'en ce qui concerne le logement des membres de la famille, la bienveillance de la Direction reste acquise dans la mesure où les demandes sont raisonnables.

Tout enseignant qui désire acquérir son mobilier personnel pourra le faire par location-vente en accord avec la direction.

12. Toute inspection fera l'objet d'un rapport communiqué à l'intéressé.

ANNEXE 9 : INDEMNITE DE TRANSPORT

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attributions sont fixées par la Décision de la Commission Mixte Paritaire, est allouée aux enseignants. Cette décision peut être étendue par Arrêté du Ministre chargé du Travail. Cette indemnité est payable forfaitairement jusqu'au 31 juillet.

Dakar, le 31 janvier 1994

IMPORTANT CIRCULAIRE N° 12

Objet : Actualisation de la prime de transport

Par décision de Commission Mixte n° 2978/MFPET/DTSS du 13 juillet 1984, il a été convenu que les employeurs prendraient en charge 80% du coût réel mensuel du transport, ce coût étant calculé sur la base de la moyenne des prix des tickets des trois premières sections de la SOTRAC multipliée par le nombre de voyages mensuels fixé forfaitairement à 95.

Les nouveaux tarifs de la SOTRAC, applicables à compter du 28 janvier 1994 sont respectivement pour les 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} sections de 140, 160 et 170 francs CFA.

En conséquence, la prime mensuelle de transport s'établit comme suit :

- moyenne des trois premières sections : $(140 + 160 + 170) / 3 = 156,67$ francs
- coût du transport : $156,67 \text{ francs} \times 95 = 17.883,65$ francs
- participation des employeurs : $(17.883,65 \times 80) / 100 = 14.306,92$ francs ou 457,95 francs par jour travaillé sur la base de 4 voyages par jour.

D'après l'accord de Commission Mixte précité, la date d'application de ces deux modifications étant celle des augmentations de la SOTRAC, ces nouveaux montants prennent effet à compter du 28 janvier 1994.

**Le Président
Donal BARON**

ANNEXE 10 : REVALORISATION DE LA PRIME DE TRANSPORT

- Décision n° 332/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 05 avril 2016 de la commission mixte chargée de mener les travaux en vue de la revalorisation de la prime de transport ;
- Arrêté n° 6010/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 13 avril 2016 portant extension de la décision n°332 du 05 avril 2016 portant augmentation de la prime de transport de 16 500 à 20 800 francs CFA à compter du 1^{er} mai 2016.

Fait à Dakar, le 04 janvier 2018

ONT SIGNE :

POUR LES EMPLOYEURS :

**LA FEDERATION DE L'EDUCATION ET DE LA
FORMATION (FEF)/CNES**

**Office national de l'Enseignement catholique du
Sénégal (ONECS) :**

- Frère Jean Marie THIOR
- Abbé Georges DIOUF
- Abbé Pierre Ayé NDIONE

**Union nationale des Ecoles privées laïques du
Sénégal (UNEPLAS)**

- Aziz NGOM
- Papa Saliou SALL
- Cheikh SARRE

**Collectif national des Ecoles franco-arabes
autorisées au Sénégal (CNEFAAS)**

- Babacar DIENG
- Assane FAYE

POUR LES TRAVAILLEURS :

**Syndicat national des Enseignants des Ecoles
privées catholiques (SNECS) :**

- Yvette DIOP KEÏTA
- François Xavier SARR
- Marie Rosalie FAYE TOURE

**Union démocratique des Enseignants du Privé laïc
(UDEPL)**

- Diène Coumba NDIAYE
- Waly YADE
- Moustapha KASSE

**Syndicat unitaire et démocratique des Enseignants
du Sénégal/Enseignement privé (SUDES/EP)**

- Mamadou Kaly TRAORE
- Mamadou DIA

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

Samba SY



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale du secteur de la presse (26 novembre 2018)



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DE LA PRESSE

Entre les parties signataires ci-après :

- le **Conseil des Diffuseurs et Éditeurs de Presse du Sénégal (CDEPS)**,

d'une part,

et

- le **Syndicat des Professionnels de l'Information et de la Communication du Sénégal (SYNPICS)**,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Les parties déclarent adhérer sans réserve aux dispositions régissant les Conventions internationales du Travail et de la Sécurité sociale ratifiées par le Sénégal, en particulier, la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ainsi que la Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs.

Il a été établi et arrêté la présente Convention collective nationale du Secteur de la Presse de la République du Sénégal.

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article Premier : Objet et champ d'application

La présente Convention collective règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des entreprises de presse (journalistes, techniciens des médias et autres travailleurs des entreprises de presse), exerçant leur métier sur le territoire de la République du Sénégal ou en déplacement à l'étranger, pour le compte d'un employeur établi au Sénégal, sans distinction de genre, de nationalité ou d'origine.

Sauf accords collectifs ou individuels particuliers plus favorables aux travailleurs, elle s'applique à tous les contrats de travail en cours à sa date d'entrée en vigueur dans les entreprises régies par le Code du Travail, les services de l'État, les établissements publics ou parapublics ou les établissements universitaires.

Des annexes relatives notamment à la définition des emplois et à leur classification professionnelle, aux salaires catégoriels et aux barèmes des pigistes complètent la présente Convention et en font partie intégrante.

Article 2 : Définitions

2.1. Entreprises de presse

Sont considérées entreprises de presse ou assimilées:

- les organes de presse écrite, notamment les journaux, revues spécialisées, écrits, magazines, cahiers ou feuilles d'information n'ayant pas un caractère scientifique, artistique, technique ou professionnel, paraissant à intervalles réguliers, à raison d'une (1) fois au moins par trimestre ;
- les radios, télévisions et agences de presse présentant des unités d'informations générales ou spécialisées diffusées à intervalles réguliers ;
- les médias en ligne ;
- les sociétés de production audiovisuelle
- les sociétés de distribution de services de communication audiovisuelle ;
- les activités de distribution de presse et d'imprimerie de presse appartenant à une entreprise de presse.

Ne sont pas assimilables aux organes de presse écrite les publications ci-après :

- les feuilles d'annonces, prospectus, catalogues, almanachs ;
- les ouvrages publiés par livraison et dont la parution embrasse une période limitée, ou qui constituent un complément ou la mise à jour d'ouvrages déjà parus ;
- les publications ayant objet principal la diffusion d'horaires, de programmes, de cotations, de modèles, plans ou devis ;
- les organes de documentation administrative.

2.2. Journalistes et techniciens des médias

2.2.1. Au sens de la présente Convention, est journaliste :

- toute personne, homme ou femme, titulaire d'un diplôme de journalisme reconnu par l'État et dont l'activité principale régulière et rétribuée consiste en la collecte, au traitement et à la diffusion de l'information ;
- toute personne titulaire d'un diplôme de Licence ou équivalent, suivi d'une pratique professionnelle de deux (2) ans dans la collecte, le traitement et la diffusion de l'information au sein d'une entreprise de presse, sanctionnée par une Commission de Validation des Acquis de l'Expérience dont les attributions, la composition et le fonctionnement sont fixés par arrêté du ministre chargé de la Communication.

Le journaliste peut exercer dans une entreprise (ou un service) de presse, publique ou privée, écrite, parlée ou filmée, quotidienne ou périodique, ou tout autre établissement engageant des professionnels des médias, l'Université et les grandes écoles comprises.

2.2.2. Au sens de la présente Convention, est technicien des médias :

- tout diplômé d'une école de formation préparant aux métiers d'ingénieur ou de technicien et exerçant ces métiers dans les domaines de l'information et de la communication ;
- toute personne exerçant lesdits métiers, tels que définis dans la présente Convention.

2. 3. Autres travailleurs des entreprises de presse

Sont compris dans ce groupe tous les travailleurs occupés dans une entreprise de presse et ne répondant pas aux définitions précitées.

Article 3 : Abrogation de conventions et accords collectifs antérieurs

Sauf en leurs dispositions plus favorables aux travailleurs, qui demeurent maintenues, la présente Convention collective abroge et remplace tous autres conventions et accords collectifs antérieurs et leurs avenants ou annexes, notamment la Convention collective des Journalistes et Techniciens

de la Communication sociale telle que publiée au Journal officiel du 10 avril 1991.

Article 4 : Prise d'effet

La présente Convention prend effet le jour suivant son dépôt, par la partie la plus diligente, au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Toutefois, les parties conviennent de l'application intégrale des dispositions de la présente Convention dans un délai maximum d'un (1) an à compter de sa date de prise d'effet.

Article 5 : Avantages acquis - Accords particuliers

A compter de la date de sa prise d'effet, la présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de quelque restriction aux avantages collectifs ou individuels précédemment acquis par les travailleurs.

Le bénéfice de ces avantages est de droit maintenu, même en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 66 du Code du Travail.

Conformément à l'article L. 87 du Code du Travail, les dispositions de la présente Convention constituent des clauses minimales et ne font pas obstacle, dans le cadre d'une région, d'une localité, d'une entreprise, d'un établissement ou d'une agence, à la conclusion d'accords particuliers, collectifs ou individuels, plus favorables pour les travailleurs.

Article 6 : Durée – Dénonciation - Révision

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée, en tout ou partie, à tout moment par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, dont copie sera transmise au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

La partie qui en prend l'initiative accompagnera sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention, qui sera examiné au plus tard dans les trois (3) mois suivant la réception de ladite lettre.

Le cas échéant, la présente Convention demeurera pleinement applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention révisée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out pendant le préavis de dénonciation et la période d'examen du projet de convention.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires, ni aux cas n'intéressant pas la dénonciation ou la révision.

Article 7 : Adhésions ultérieures

Tout regroupement ou organisation d'employeurs ou tout employeur, tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs intéressé peut adhérer à la présente Convention collective, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, avec copie au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant celui de la notification au Secrétariat du Tribunal du Travail.

Si le caractère représentatif, au sens des articles L. 85 et L. 85 bis du Code du Travail, est reconnu au nouvel adhérent à la convention, celui-ci jouira des mêmes droits que les organisations signataires.

Si ce caractère ne lui est pas reconnu, il ne pourra ni dénoncer la convention ni en demander la révision, même partielle ; il ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Les organisations signataires de la présente Convention ne sont pas tenues de conférer les mêmes droits aux parties adhérentes en ce qui concerne la représentation des organisations syndicales dans les commissions paritaires prévues par la présente Convention.

Toute organisation syndicale ou professionnelle signataire de la présente Convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale ou professionnelle conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'au moment de la fusion, elle ait

conservé son caractère représentatif et qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes.

Les mêmes droits sont reconnus, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation syndicale adhérente à la présente Convention.

Article 8 : Règlement des différends à l'amiable

En cas de différend résultant de la violation des engagements ci-dessus, les parties à la présente Convention s'emploieront en priorité à régler le différend à l'amiable en lui trouvant une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour la partie qui s'estime lésée, d'obtenir judiciairement la réparation du préjudice subi.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements ci-dessus et à s'employer auprès de leurs membres respectifs pour en assurer le respect intégral.

TITRE 2 : DES LIBERTÉS ET DROITS SYNDICAUX

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties signataires se reconnaissent mutuellement le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeurs ou de travailleurs ainsi que la pleine liberté pour leurs organisations professionnelles ou syndicats légalement constitués de mener leurs activités, dans le strict respect des lois et règlements en vigueur, ainsi que des usages de la profession.

Les organisations d'employeurs reconnaissent le droit pour tous les travailleurs d'avoir leur liberté d'opinion.

Cependant, les journalistes veilleront à ce que l'expression publique de cette opinion ne porte en aucun cas atteinte aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent.

Les employeurs s'engagent, notamment dans leurs décisions relatives à l'embauchage, à l'organisation ou la répartition du travail, à la formation professionnelle, à l'avancement, à la promotion, à la

rémunération, à la discipline, à l'octroi d'avantages sociaux ou au licenciement :

- à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non d'un travailleur à un syndicat, ni l'exercice ou non de fonctions syndicales ;
- à ne porter atteinte ni à la libre désignation des délégués du personnel, ni à l'exercice du mandat de délégué du personnel ;
- à n'exercer aucune pression ou menace, ni à faire quelque promesse en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale ;
- à ne pas tenir compte du sexe, de la race, des origines, des opinions politiques, des convictions philosophiques ou des croyances religieuses des travailleurs.

Les travailleurs s'engagent également à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs confrères et consœurs en raison de leur adhésion ou non à une organisation syndicale, de leur participation ou leur refus de participer à une activité syndicale ou à une grève, de leurs opinions, convictions ou croyances.

Pour leur part, les organisations syndicales et tous les travailleurs de l'entreprise de presse reconnaissent l'autorité de l'employeur et les pouvoirs de direction, d'organisation et de discipline qui lui sont reconnus pour assurer le bon fonctionnement de son entreprise de presse.

Les travailleurs doivent contribuer à la survie de leur outil de travail en veillant constamment, dans leurs actions syndicales ou revendicatives, à ne poser aucun acte malveillant de nature à porter atteinte à l'image et aux intérêts économiques de l'entreprise de presse.

Article 10 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux activités et instances de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, soixante-douze (72) heures au moins avant l'activité prévue, d'une convocation de l'organisation intéressée.

L'autorisation d'absence est de droit accordée aux travailleurs appelés à siéger au Tribunal du Travail en qualité d'assesseurs ou au sein des organismes

prévus par la législation en vigueur, notamment le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale et ses commissions ou comités techniques, le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail, les commissions paritaires ou comités techniques divers, à condition de communiquer préalablement leur convocation à l'employeur, de préférence dès sa réception.

Les parties signataires veilleront à ce que la participation des travailleurs aux activités ci-dessus provoque le moins de gêne possible à la marche normale du travail.

Aucun salaire ne sera réduit en raison d'absences résultant des dispositions des alinéas ci-dessus du présent article.

Ces absences sont considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et pour son droit au congé payé. Elles ne sont pas récupérables et ne peuvent être déduites du congé payé, tel que prévu par la législation en vigueur.

Article 11 : Délégués du personnel- Représentants syndicaux

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention collective regroupant au moins onze (11) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) km ne comportant pas, pris séparément plus de dix (10) travailleurs, les effectifs de ces établissements seront groupés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les conditions requises d'éligibilité et d'exercice du mandat du délégué du personnel ainsi que ses attributions, sont celles prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

La fonction de délégué du personnel ne peut constituer une entrave à son avancement, à l'amélioration de sa rémunération, au

développement de sa carrière ou au bénéfice de tous avantages sociaux. Elle ne peut, non plus, lui conférer un traitement de faveur.

Le délégué du personnel ne peut être muté dans un autre établissement contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Ses heures réglementaires de délégation sont imputées sur cet horaire, soit au total vingt (20) heures par mois. Les mesures spéciales de protection prévues par la réglementation en cas de licenciement d'un délégué du personnel, sont étendues aux candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. Ces mesures sont également maintenues en faveur des délégués du personnel non réélus, pendant une durée de trois (3) mois après la fin de leur mandat.

Lorsqu'une entreprise n'a pas l'effectif requis pour l'institution des délégués du personnel, les travailleurs peuvent désigner librement un (1) d'entre eux pour les représenter auprès de l'employeur.

Dans leurs relations avec l'employeur et à l'occasion des activités qu'ils organisent au profit des travailleurs de leur établissement, les délégués du personnel peuvent toujours se faire assister ou accompagner, en l'absence de délégués syndicaux, d'un (1) représentant de leurs organisations syndicales respectives.

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local et le mobilier (tables et sièges) nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment de se réunir.

Article 12 : Communications syndicales

Des panneaux d'affichages protégés, situés à des endroits couramment accessibles aux travailleurs, seront réservés dans chaque établissement aux communications syndicales.

Toutefois, l'employeur et les délégués du personnel ou les organisations syndicales peuvent s'entendre

sur d'autres moyens de communication alternatifs. Un accord écrit doit en attester.

Les communications destinées à l'affichage seront portées à la connaissance de la direction seulement à titre d'information.

Toute contestation à ce propos pourra être portée devant l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale en vue d'une tentative de conciliation.

TITRE 3 : DU TRAVAIL DES FEMMES

Article 13 : Egalité de chance, de traitement et de salaire

Dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente Convention collective, les employeurs garantiront aux femmes les mêmes chances d'accès à l'emploi, à la formation, à l'avancement, à la promotion et aux fonctions de responsabilité que leurs homologues masculins.

A conditions égales de qualification professionnelle, la femme salariée bénéficie du même traitement et perçoit le même salaire et les mêmes accessoires de salaire que ses homologues masculins.

Article 14 : Conditions de travail

Dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la présente Convention collective, les employeurs prendront les dispositions utiles pour assurer aux femmes les meilleures conditions de travail et de sécurité.

Dans chaque établissement, des toilettes et des vestiaires appropriés seront réservés à l'usage exclusif des femmes, conformément à la réglementation.

Article 15 : Maternité

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est fait obligation aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 16 : Chambre spéciale d'allaitement

Des chambres spéciales d'allaitement seront aménagées par les employeurs conformément à la réglementation en vigueur.

TITRE 4 : DE LA DÉONTOLOGIE**Article 17 : Liberté de conscience**

Les employeurs assujettis à la présente Convention s'engagent à respecter, en toutes circonstances, la liberté de conscience des travailleurs.

A cet effet, ils s'obligent à ne pas leur confier un travail incompatible avec leur dignité d'homme/de femme.

Le journaliste ne peut être contraint d'accomplir un acte professionnel, de diffuser des informations contraires à la réalité, d'exprimer une opinion contraire à son intime conviction. Les travailleurs ont le droit de refuser d'accomplir tout acte, et en particulier de refuser d'exprimer une opinion contraire aux règles de leur profession ou à la clause de conscience. Ils ne doivent encourir aucune sanction du fait de leur refus.

Les travailleurs ont le droit de refuser toute directive et toute subordination contraires à la ligne éditoriale de l'entreprise de presse dans laquelle ils exercent. Cette ligne doit leur être obligatoirement communiquée par écrit avant leur engagement définitif. Elle n'est ni modifiable ni révocable unilatéralement sous peine de rupture de contrat.

Le travailleur ne peut être obligé à révéler ses sources que dans les limites prévues par la loi. L'employeur a le devoir de le protéger contre les demandes de divulgation de sources émanant des tiers.

Le travailleur ne peut taire sous sa signature l'éloge d'un produit ou d'une entreprise auquel il est directement ou indirectement intéressé.

L'employeur ne peut exiger du travailleur un travail de publicité rédactionnelle signée.

Le refus par un travailleur d'exécuter un travail de publicité ne peut en aucun cas être retenu comme une faute professionnelle. Un tel travail devra être rétribué suivant un accord particulier.

Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à l'appréciation de la Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation prévue à l'article 69 de la présente Convention.

Article 18 : Liberté d'information

Les parties à la présente Convention s'engagent à respecter le droit et la liberté d'informer et de véhiculer sans distorsion les divers courants et sensibilités qui traversent la Nation sénégalaise.

A cet égard, obligation est faite au travailleur de respecter les règles d'éthique et de déontologie régissant la profession.

TITRE 5 : DU CONTRAT DE TRAVAIL**Article 19 : Forme et contenu du contrat de travail**

Lorsque l'engagement est confirmé, le contrat de travail est obligatoirement constaté par écrit et établi en quatre (4) exemplaires signés par chacune des deux parties, dont l'un est immédiatement remis au travailleur ou, le cas échéant, après accomplissement des formalités prévues par la réglementation en vigueur.

Le contrat doit être écrit en langue française et comporter toutes les mentions obligatoires prévues par la réglementation y afférente, notamment l'emploi tenu, la catégorie professionnelle de classement, le salaire et ses accessoires, le(s) lieu(x) où le travailleur est appelé à servir, en particulier l'établissement de première affectation, la durée du contrat, la référence au Code du Travail, à la Convention collective nationale interprofessionnelle et à la présente Convention collective.

En l'absence d'un contrat écrit établi dans les conditions prévues ci-dessus, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail prend effet à compter du début de l'essai.

Article 20 : Essai - Stage - Apprentissage**1. Essai :**

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, obligatoirement constatée par écrit.

Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable, d'apprécier notamment, le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement et le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social.

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

- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

L'essai peut être renouvelé, une seule fois, pour la même durée maximale.

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

Les parties ont, chacune, la faculté de mettre un terme à l'essai sans préavis, ni indemnité.

Lorsque le travailleur a été déplacé pour exécuter l'essai dans une localité autre que celle de son lieu d'embauchage, l'employeur est tenu d'assurer à ses frais le voyage aller-retour du travailleur entre son lieu d'embauche et celui de travail.

2. Stage :

Un contrat de stage peut être conclu entre une entreprise de presse et un diplômé n'ayant pas encore exercé une activité professionnelle en rapport avec sa formation, conformément à la réglementation en vigueur.

Le contrat de stage est une convention par laquelle une entreprise s'engage à assurer, à une personne appelée stagiaire, l'acquisition d'une expérience et d'aptitudes professionnelles pour faciliter son insertion professionnelle.

Les différents types de contrats pouvant être offerts aux stagiaires sont :

- le contrat de stage d'incubation destiné, par le biais de l'encadrement, de l'assistance et du parrainage, à préparer le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur ;
- le contrat de stage d'adaptation par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation ;
- le contrat de stage pré-embauche par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive, à l'issue du stage ;
- le contrat de stage de requalification par lequel l'entreprise assure, à un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

Conformément à la réglementation en vigueur, le contrat de stage ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans, renouvellement compris.

3. Apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit et un des exemplaires doit être déposé à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage.

A défaut du respect de ces deux règles de forme, le contrat est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

A qualification équivalente, les apprentis formés au sein de l'entreprise de presse bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas de recrutement.

Les autres modalités de recours au contrat d'apprentissage sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 21 : Promotion interne

Afin d'offrir aux travailleurs l'opportunité d'améliorer leur situation d'emploi, l'employeur, pour pourvoir un poste devenu vacant, notamment un poste de responsabilité, doit, après consultation des délégués du personnel, faire appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise, quel que soit leur établissement d'affectation selon les critères cumulatifs suivants :

- le niveau de formation ;
- l'ancienneté ;
- et l'expérience.

Il lui est fait obligation d'afficher les postes vacants aux lieux indiqués.

Le cas échéant, le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à une période d'essai ou à un examen professionnel. Il percevra au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

Au cas où l'essai ne serait pas concluant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 22 : Remplacement provisoire dans une catégorie supérieure

Lorsqu'un travailleur appelé à tenir provisoirement, pour une durée supérieure à un (1) mois mais n'excédant pas trois (3) mois, un emploi dont la classification ou la rémunération globale est plus élevée que celle de son propre emploi, il perçoit une indemnité dite « *indemnité d'intérim* » égale à la différence entre le salaire global des nouvelles fonctions exercées et son salaire global.

Toutefois, sauf dans le cas de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé, cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés et les employés ;
- trois (3) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

Passé ce délai, et sauf le cas visé ci-dessus, le travailleur doit être reclassé d'office dans le nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, lorsque l'intérim a pour objet le remplacement provisoire d'un titulaire en congé de maladie, accident ou congé, la titularisation ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six (6) mois.

Article 23 : Commission de Classement

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

Cette réclamation est introduite par écrit, soit directement par l'intéressé, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou son organisation syndicale et examinée par le chef d'entreprise.

Si une suite favorable ne lui est pas donnée dans un délai d'un (1) mois, le travailleur peut soumettre le différend à la Commission professionnelle de Classement.

Cette Commission de Classement, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, est composée de deux (2) représentants des travailleurs et deux (2) représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par leurs organisations respectives.

Ils peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La Commission se réunit obligatoirement dans les sept (7) jours francs qui suivent sa saisine et se prononce dans les cinq (5) jours qui suivent la date de sa première réunion.

La Commission a pour objet exclusif de statuer sur tout différend qui lui est soumis portant sur des réclamations relatives à la classification des travailleurs.

Elle détermine la classe et la catégorie dans lesquelles doit être classé l'emploi occupé par le travailleur.

Si elle dispose d'éléments d'appréciation suffisants, elle rend une décision motivée précisant la catégorie à laquelle le requérant doit être classé et la date de prise d'effet du classement.

Elle peut, à tout moment de ses délibérations, requérir de l'employeur ou du travailleur la production de tous éléments lui permettant de compléter son information.

Elle peut également décider de faire subir à l'intéressé un essai professionnel, dont elle détermine le contenu et les modalités.

Elle rend ses décisions par consensus, à défaut par vote à main levée à la majorité de ses membres.

Le Président ne participe pas au vote, mais exprime son avis qui figure au procès-verbal.

A la diligence du Président, un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 24 : Modification des clauses du contrat

Le contrat de travail peut être modifié à l'initiative de l'une des parties.

Tout projet de modification de caractère individuel portant sur l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une proposition notifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative.

Quel que soit le motif de la modification, celle-ci n'affectera en aucun cas les avantages acquis par le travailleur, sauf accord des parties.

Si la modification proposée par l'employeur est refusée par le travailleur et qu'il s'en suit une rupture du contrat de travail, l'employeur sera réputé en être l'auteur et sera tenu, le cas échéant, de respecter les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

Si la proposition de modification présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat. Dans ce cas, la rupture lui sera imputable.

Article 25 : Cas de suspension du contrat de travail et effets

Le contrat de travail est suspendu :

1. en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
2. pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
3. pendant la durée de l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives, d'accords d'établissement ou d'accords individuels ;
4. en cas d'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;
5. en cas d'indisponibilité causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
6. au cours de l'absence résultant de la grossesse, de l'accouchement ou des suites de couches de la femme salariée ;
7. lors du congé de veuvage du travailleur ;
8. lors du congé payé augmenté, éventuellement, des délais de route et des périodes d'attente de moyen de transport entre la résidence habituelle et le lieu d'emploi, tels que prévus par le Code du Travail ;
9. en cas de grève ou de lock-out déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des différends collectifs du travail ;
10. lors du congé d'éducation ouvrière ;
11. pendant la disponibilité autorisée par l'employeur ;
12. pendant la durée du mandat de député à l'Assemblée nationale, de sénateur, de membre du Conseil économique et social ;
13. pendant la période de mise à pied conservatoire du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
14. pendant la détention préventive du travailleur.

Article 26 : Absences et permissions exceptionnelles

Des absences et permissions à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer, sont accordées au travailleur dans la limite de quinze (15) jours par année civile non déductibles du congé payé, sur présentation de pièces d'Etat-civil ou d'un justificatif probant, sauf le cas de force de majeure, dans les conditions suivantes:

- mariage du travailleur : trois (3) jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour ;
- décès d'un conjoint ou d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau père ou d'une belle-mère : un (1) jour ;
- naissance d'un enfant du travailleur : un (1) jour ;
- incendie ou déménagement : deux (2) jours ;
- baptême d'un enfant ou première communion : un (1) jour ;
- maladie grave du conjoint : quatre (4) jours.
- hospitalisation du conjoint ou d'un enfant du travailleur : un (1) jour.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dix (10) jours après l'événement.

Les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Sauf accord de celles-ci ou libéralité de l'employeur, cette prolongation ne sera pas rémunérée.

En cas de veuvage, le travailleur peut, à sa demande, bénéficier d'une autorisation d'absence dans la limite de six (6) mois. En sus des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le travailleur concerné aura droit, au moins, à une indemnité équivalente à un (1) mois de salaire pendant cette période de suspension de son contrat de travail.

Toutefois, la jouissance de jours supplémentaires de permissions et d'absences exceptionnelles pourra être prolongée par l'employeur, selon les cas,

notamment pour le mariage du travailleur, la maladie grave du conjoint, le décès d'un conjoint, d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur.

Article 27 : Maladies et accidents non professionnels

La maladie ou l'accident non professionnel du travailleur, dûment constaté par un médecin agréé, entraîne la suspension du contrat de travail pendant une période de dix-huit (18) mois.

Lorsque le remplacement du travailleur malade ou victime d'accident non professionnel s'impose pendant cette période, celui-ci devra se faire en priorité au sein de l'entreprise et le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de l'emploi.

Après guérison, même au-delà de dix-huit (18) mois, le travailleur peut reprendre son travail, sans toutefois pouvoir faire entrer en compte la période d'interruption au-delà des dix-huit (18) mois pour le calcul de l'ancienneté, des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Durant sa maladie, le travailleur a droit à :

- une allocation équivalente à un (1) mois de salaire entier pendant huit (8) mois ;
- une allocation équivalente à la moitié du salaire pendant les huit (8) mois suivants;
- une allocation équivalente au quart du salaire pendant deux (2) mois.

Article 28 : Congé payé

Le travailleur a droit à un congé payé de trente (30) jours après douze (12) mois de service effectif dans l'entreprise.

Au moment de son départ en congé, l'employeur doit lui verser une allocation de congé calculée conformément à la législation en vigueur.

La durée du congé payé est augmentée à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de service continu ou non ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;

- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- six (6) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans ;
- un (1) jour ouvrable supplémentaire par médaille d'Honneur du Travail obtenue.

Les mères de famille ont droit à un (1) jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de quatorze (14) ans, enregistré à l'Etat civil.

Toutefois, à condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue au premier alinéa du présent article, les femmes salariées bénéficient d'un congé payé supplémentaire sur les bases suivantes :

- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du 4^{ème} si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les travailleurs demeurent maintenus.

Article 29 : Disponibilité

Le travailleur peut, sur sa demande et pour convenance personnelle, bénéficier d'une mise en disponibilité, pour une durée et aux conditions fixées d'accord parties.

La mise en disponibilité suspend le contrat de travail.

Deux (2) mois avant la fin de la disponibilité, le travailleur doit adresser par écrit une demande de réintégration à l'employeur qui doit, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de réception de la demande, procéder à sa réintégration.

Les périodes de mise en disponibilité ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté ou du droit au congé payé.

Article 30 : Exercice du pouvoir disciplinaire — Sanctions disciplinaires

Le pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur qui peut le déléguer à son représentant investi d'un pouvoir à cet effet. L'exercice de ce pouvoir est subordonné à l'existence d'une faute commise par un travailleur.

La sanction est la mesure disciplinaire prise par l'employeur à l'encontre du travailleur ayant commis une faute.

Les sanctions disciplinaires applicables sont les suivantes :

- la réprimande
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement oral ou écrit et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée. Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Préalablement à toute sanction, l'employeur doit adresser au travailleur, une demande d'explication écrite précisant les faits qui lui sont reprochés.

Le travailleur dispose, à compter de la date de réception de la demande d'explication, d'au moins soixante-douze (72) heures pour donner sa réponse. Il pourra, s'il le souhaite, se faire assister par un délégué du personnel pour fournir les explications demandées.

Le refus de répondre à la demande d'explication constitue, sauf cas de force majeure, une faute susceptible de sanction.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant dûment habilité après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, d'un délégué du personnel, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction doit être motivée et signifiée par écrit au travailleur, avec ampliation de la décision à l'Inspecteur du Travail du ressort. En cas d'impossibilité de notification directe au travailleur, celle-ci peut être faite par le biais des délégués du personnel.

Le non-paiement du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application des sanctions disciplinaires.

Article 31 : Rupture du contrat de travail

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite soit par remise directe de la lettre au destinataire avec accusé de réception, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par tout autre moyen permettant de donner date certaine à la notification.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée à l'alinéa précédent.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 32 : Durée et déroulement du préavis

Sauf convention particulière prévoyant un délai plus long, la durée du préavis est fixée à :

- travailleurs mensuels non cadres : un (1) mois
- cadres et assimilés : trois (3) mois

Durant cette période de préavis, le travailleur bénéficie de deux (2) jours par semaine destinés à la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces jours est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le travailleur concerné n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures

non utilisées. En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, ou d'un stock, dont le contrat est résilié, doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

Article 33 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait pu bénéficier le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans qu'il y ait lieu au paiement d'une indemnité compensatrice, pour la durée restant à courir.

Article 34 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'établissement ou l'entreprise une durée de service au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

Cette indemnité est égale, pour chaque année ou fraction d'année de présence accomplie dans l'entreprise, à un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité précédant le licenciement.

Le pourcentage est fixé ainsi qu'il suit par tranche d'années :

- 35% pour les cinq (5) premières années;
- 40% de la 6e à la 10e année incluse ;
- 50% de la 11e à la 15e année incluse ;
- 60% au-delà de la 15^e année.

Pour la détermination du salaire global mensuel moyen, il est tenu compte de toutes les sommes versées au travailleur à quelque titre que ce soit, à l'exclusion de celles ayant le caractère de remboursement de frais.

Article 35 : Rupture amiable

A l'initiative de l'une ou l'autre partie, le contrat de travail peut être rompu à l'amiable.

Le cas échéant, en sus du paiement des droits légaux, il pourra être alloué au travailleur une allocation spéciale dite « *bonus de départ* ».

Article 36 : Retraite

L'âge de départ à la retraite des travailleurs est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur.

Article 37 : Indemnité de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le travailleur perçoit une indemnité dite de départ à la retraite. Cette indemnité est égale, pour chaque année ou fraction d'année de présence accomplie dans l'entreprise, à un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité précédant le départ.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

Pour la détermination du salaire global mensuel moyen, il est tenu compte de toutes les sommes versées au travailleur à quelque titre que ce soit, à l'exclusion de celles ayant le caractère de remboursement de frais.

Article 38 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence et l'indemnité compensatrice de congé ainsi que les indemnités de toute autre nature acquises à la date du décès reviennent de plein droit à ses ayants-droits.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, au moins un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite.

En cas de décès du travailleur dans l'exercice de sa fonction, aussi bien sur le territoire national qu'à l'étranger, l'employeur prend à sa charge le transport du corps au lieu d'inhumation du défunt.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droits du travailleur décédé une somme égale à la rémunération mensuelle brute, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

TITRE 6 : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 39 : Droit d'expression directe et collective

Les travailleurs ainsi que leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

Les opinions émises dans ce cadre, ne peuvent être pour leurs auteurs, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, un motif de sanction ou de restriction d'un quelconque droit ou avantage.

Article 40 : Durée du travail — Heures supplémentaires

La durée légale de travail pour les travailleurs est de quarante (40) heures par semaine ou la durée considérée comme équivalente.

Toutefois, compte tenu des sujétions particulières auxquelles sont soumis les journalistes et techniciens des médias et qui les font notamment travailler en dehors des heures normales de service et pendant les fêtes, jours fériés et non ouvrables, il est convenu de les employer et de les rémunérer sur la base de quarante-huit (48) heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou la durée considérée comme

équivalente donneront lieu à majoration de salaire au titre des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées entraînent une majoration du salaire réel comme suit :

1. Pour les journalistes et techniciens des médias :

- 30% de majoration pour les heures effectuées de la 48^e à la 54^e heure ;
- 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 54^e heure ;
- 60% de majoration pour les heures effectuées la nuit.

2. Pour les autres travailleurs des entreprises de presse :

- 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^e heure ;
- 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^e heure ;
- 60% de majoration pour les heures effectuées la nuit.

Pour tous les travailleurs du secteur des médias, les heures supplémentaires effectuées pendant le repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de 60% du taux horaire pendant le jour, et 100% du taux horaire pendant la nuit.

Compte tenu de la particularité des activités du journaliste et du technicien, les employeurs peuvent, dans chaque entreprise de presse, convenir avec cette catégorie de travailleurs de déterminer la rémunération des heures supplémentaires sur une base forfaitaire, dont le montant ne saurait être en deçà de celui que devrait percevoir un travailleur en cas de décompte des heures supplémentaires effectuées.

Article 41 : Véhicule de transport

Lorsque l'employeur met à disposition un véhicule pour assurer le transport des travailleurs, ce véhicule doit répondre à toutes les normes fixées par la réglementation en matière de sécurité et de confort des voyageurs.

Article 42 : Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail

Dans chaque entreprise, il est créé un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

Ce comité comprend au moins un (1) représentant de l'employeur, le responsable chargé des questions de sécurité, le médecin d'entreprise et des représentants des travailleurs désignés conformément à la réglementation.

Il peut faire appel à d'autres travailleurs en fonction de leurs connaissances du milieu du travail et, d'une manière générale, de leurs connaissances en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

La liste nominative des membres du Comité doit être affichée.

L'employeur veillera à la formation continue des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Ce Comité est notamment chargé de veiller à la prévention des éventuels risques et nuisances inhérents à l'activité professionnelle, à l'environnement et aux conditions de travail ainsi qu'à la protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise.

Article 43 : Couverture de la maladie non professionnelle

Le travailleur bénéficie pour lui-même et sa famille d'un régime obligatoire d'assurance maladie, conformément à la législation en vigueur, pour la couverture des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation.

En l'absence d'une Institution de prévoyance-Maladie (IPM), l'employeur sera tenu de prendre en charge tous les frais engagés par les travailleurs à hauteur de 80% au moins.

Une assurance complémentaire peut être également souscrite par l'employeur au bénéfice du travailleur.

Article 44 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Le régime des accidents du travail et maladies professionnelles applicable aux travailleurs est celui

fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une assurance complémentaire d'accident du travail et maladies professionnelles peut être également souscrite par l'employeur au bénéfice du travailleur.

TITRE 7 : DE LA RÉMUNERATION

Article 45 : Salaire

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur sexe, leur origine, leur nationalité et leur statut, dans les conditions prévues dans la présente Convention.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire composée de représentants des organisations syndicales de travailleurs et des organisations d'employeurs les plus représentatives.

Sauf pour les pigistes, tels que définis à l'alinéa suivant du présent article, les salaires des travailleurs sont payés au mois.

Sont réputés pigistes ou « *freelance* », les journalistes ou techniciens des médias et tous les autres travailleurs des entreprises de presse collaborant avec une (1) ou plusieurs rédactions de presse et d'information et tirant l'essentiel de leurs revenus de l'exercice de la profession.

Les pigistes visés dans le présent article doivent être diplômés et titulaires de la carte nationale d'identité professionnelle.

La production des pigistes est rémunérée suivant le barème figurant à l'Annexe n° 4 de la présente Convention.

Article 46 : Classification professionnelle et grilles des salaires

La classification professionnelle des travailleurs comporte dix (10) classes, correspondant chacune à un groupe de qualifications déterminées. Chaque classe est subdivisée en catégories comme suit :

- les quatre (4) premières classes comptent neuf (9) catégories chacune ;
- la 5e classe compte huit (8) catégories ;
- la 6e classe en compte sept (7) ;
- les quatre (4) dernières classes comptent chacune cinq (5) catégories.

La définition des différents emplois est présentée à l'Annexe n° 1. La classification des emplois est présentée à l'Annexe n° 2.

Chaque classe comprend un salaire de base minimum et un salaire de base maximum. Les grilles des salaires sont présentées à l'Annexe n° 3.

Le salarié évoluera à l'intérieur de sa classe suivant les catégories définies. L'avancement par catégorie intervient automatiquement tous les deux (2) ans.

L'avancement par classe est lié à l'existence d'un emploi par suite de vacance ou de création. Il peut intervenir soit après la réussite à un test ou à un concours professionnel, soit par tout autre mode de sélection organisé par l'employeur. Il obéit dans tous les cas aux conditions d'accès à la classe.

Article 47 : Sursalaire

Par accord conclu collectivement ou individuellement dans chaque entreprise ou établissement, un sursalaire peut être alloué aux travailleurs à titre de complément de salaire.

Article 48 : Prime d'ancienneté

Le travailleur est admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'il a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise pendant au moins deux (2) ans, quel qu'ait été son lieu d'emploi.

Il est également admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'il atteint la durée de présence nécessaire à l'attribution de la prime à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise, lorsque que les départs précédents ont été motivés par des licenciements pour motif économique ou par une rupture amiable.

Les périodes d'absence pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu en vertu des dispositions du Code du Travail et de ses textes d'application, de la Convention collective nationale interprofessionnelle

ou de la présente Convention collective sont, sauf exclusions prévues par ces textes, considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté. En cas de contradiction entre plusieurs textes, les dispositions les plus favorables au travailleur sont appliquées.

Sont également considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur les périodes de chômage technique, de mise en disponibilité, de congé de veuvage du travailleur, de stage professionnel organisé ou autorisé par l'employeur et de détention préventive.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire catégoriel correspondant à l'horaire de travail effectivement accompli pendant le mois considéré, aux taux progressifs suivants :

- 2% du salaire de base du travailleur après deux (2) ans de présence ;
- 3% du salaire de base du travailleur après trois (3) ans de présence ;
- 4% du salaire de base du travailleur après quatre (4) ans de présence ;

- 5% du salaire de base du travailleur après cinq (5) ans de présence ;
- 9% du salaire de base du travailleur après six (6) ans de présence ;
- 1% de majoration du salaire de base du travailleur par année de présence de la septième (7^e) à la trente cinquième (35^e) année incluse.

Article 49 : Indemnité spéciale de sujétion

Une indemnité spéciale de sujétion égale à la rémunération brute mensuelle, à l'exclusion des indemnités revêtant un caractère de remboursement de frais, est accordée au travailleur, en dehors d'une quelconque référence au statut juridique de son établissement ou entreprise de presse.

L'indemnité spéciale de sujétion peut être payée globalement à la fin de chaque année ou étalée mensuellement.

L'indemnité spéciale de sujétion est calculée *au prorata* du temps de présence.

Le paiement de l'indemnité spéciale de sujétion ne se cumule pas avec la prime dite de 13^e mois.

Article 50 : Prime de responsabilité

Il est alloué au travailleur qui assume l'une des responsabilités énumérées ci-dessous une prime mensuelle dite « *prime de responsabilité* » conformément au tableau qui suit :

Responsabilités	Montants
• Chef Monteur TV • Chef de rubrique	20.000 F CFA
• Chef de rubrique adjoint	15.000 F CFA
• Chef de desk/unité/section • Chef de bureau régional • Directeur de la photo • Chef de centre d'émission • Chef d'édition • Secrétaire de rédaction	30.000 F CFA
• Chef de desk, d'unité ou de section adjoint • Secrétaire de rédaction adjoint	25.000 F CFA

Responsabilités	Montants
• Chef de station • Chef d'un service technique • Secrétaire général de la rédaction /Coordonnateur de la rédaction • Chef de Centre technique régional • Chef de bureau à l'étranger • Rédacteur en chef • Chargé d'études et de recherches • Chargé de programmes • Ingénieur en chef	40.000 F CFA
• Chef d'un service technique adjoint • Rédacteur en chef adjoint • Secrétaire général de la rédaction adjoint	35.000 F CFA
• Chef de zone • Directeur de la rédaction • Directeur des programmes • Directeur de l'information • Inspecteur technique • Chef des services techniques • Coordonnateur technique • Coordonnateur des rédactions • Chef de département	50.000 F CFA
• Directeur de la rédaction adjoint • Directeur des programmes adjoint • Chef de département adjoint	45.000 F CFA
• Directeur technique • Directeur commercial • Directeur des Ressources humaines • Directeur administratif et financier • Directeur de la Radio • Directeur de la Télévision • Directeur de Publication • Directeur de l'Imprimerie • Directeur de la Stratégie et du Développement • Directeur des Opérations • Directeur des Systèmes d'information • Auditeur interne • Contrôleur de gestion	60.000 F CFA

Article 51 : Indemnité de haut risque

Le travailleur manipulant des appareils ou des produits comportant des risques d'électrocution ou liés à l'absorption de vapeurs, à l'émanation de plomb ou de produits chimiques, aux radiations, aux éclairages, lumières vives ou réverbérations, à la durée du temps d'exposition à l'écran, aux chaleurs et radiations, à la haute tension, etc., pouvant entraîner une infection par voie digestive, respiratoire, cutanée ou autre, bénéficie d'une indemnité mensuelle dite «*indemnité de haut risque*» égale à 5% de son salaire de base.

Les emplois à hauts risques dans chaque entreprise seront déterminés d'accord parties entre le chef d'entreprise et l'organisation syndicale signataire de la présente Convention.

Article 52 : Indemnité de logement

Une indemnité mensuelle de logement peut être attribuée à tout travailleur. Les modalités d'octroi pourront être déterminées d'accord parties au sein de chaque entreprise de presse.

Article 53 : Fonds commun

Un fonds commun, équivalent à cinq pour cent (5%) des recettes publicitaires annuelles de l'entreprise de presse, pourra être versé et partagé entre les travailleurs dans le courant du premier semestre de l'exercice suivant.

Article 54 : Prime d'habillement

Il peut être alloué à tous les travailleurs qui effectuent des reportages une prime mensuelle dite «*prime d'habillement*».

Les modalités d'attribution de ladite prime pourront être déterminées d'accord parties au sein de chaque entreprise de presse. Le cas échéant, elle peut être donnée en nature.

Cette prime d'habillement n'est pas cumulable avec la prime de présentation.

Article 55 : Prime de présentation

Il est alloué aux journalistes, hommes ou femmes, dûment désignés présentateurs/présentatrices du journal télévisé, une prime mensuelle dite «*prime de présentation*».

Le montant de la prime est fixé comme suit :

- présentateur : 35 000 FCFA ;
- présentatrice : 40 000 FCFA.

La prime de présentation n'est pas cumulable avec la prime d'habillement.

Article 56 : Prime de panier

Cette prime est accordée à tout travailleur ayant effectué six (6) heures de travail de nuit (le travail de nuit étant celui effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (5) heures du matin), dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en sus de l'horaire normal de travail.

Elle est également octroyée à tout travailleur se trouvant au service de son entreprise aux heures de repas si, en raison de cette présence, le volume horaire effectué ce jour est supérieur au volume quotidien normal.

Le montant de la prime forfaitaire de panier est égal au moins au prix moyen d'un repas dans les restaurants de la zone. Dans tous les cas, il ne peut être inférieur à deux-mille (2000) francs CFA par repas.

En cas de reportage, la prime est versée avant le départ du travailleur.

Article 57 : Indemnité de transport

Une indemnité mensuelle de transport, dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par voie réglementaire, est allouée aux travailleurs.

D'autre part, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens des déplacements fréquents l'entreprise, avec l'accord de l'employeur.

Article 58 : Frais de reportage

Le transport des travailleurs dans le cadre du service, notamment sur les terrains de reportage, d'enquête, d'interview, est à la charge exclusive de l'employeur.

Lorsque l'employeur n'assure pas le transport, il est tenu de verser aux journalistes de la rédaction, ainsi qu'à tous/toutes les journalistes ou techniciens/techniciennes, avant leur départ, une indemnité dite « *frais de reportage* » couvrant, en plus du transport, la communication.

Article 59 : Indemnité kilométrique

Tout travailleur peut être autorisé par son employeur à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service.

Le cas échéant, il perçoit une indemnité compensatrice dite « *indemnité kilométrique* » dont le montant est fixé d'accord parties, sans qu'il soit inférieur au montant de l'indemnité kilométrique prévue par les textes en vigueur.

Article 60 : Indemnité de déplacement à l'intérieur du pays

Lorsque, pour raison de service, le travailleur est astreint à un déplacement occasionnel et temporaire dans une autre localité du pays, pour une durée n'excédant pas six (6) mois, il lui est alloué une indemnité journalière dite « *indemnité de déplacement* » pour couvrir ses frais de repas et de couchage.

Le montant de l'indemnité est fixé, par jour, à trente (30 000) FCFA, quel que soit le statut du travailleur.

L'indemnité est due au travailleur du jour de départ à son jour de retour.

Article 61 : Frais de déplacement à l'étranger

Pour les déplacements à l'étranger, l'indemnité sera calculée conformément à la réglementation en vigueur dans la Fonction publique. Cette indemnité peut être perçue au départ, sous forme d'avance sur frais de déplacement à régulariser dès présentation des justificatifs ou bien au retour, sous forme de remboursement des frais d'hôtel, de repas, de représentation, d'expédition de dépêches, articles et illustrations, etc.

L'employeur doit également rembourser sur présentation de justificatifs les frais de nature exceptionnelle engagés par le travailleur pour l'accomplissement de sa mission.

Avant son départ, le travailleur doit recevoir un acompte sur frais de mission d'au moins 80%.

TITRE 8 : DES AVANTAGES SOCIAUX**Article 62 : Prêt pour équipement**

Il peut être alloué à tout travailleur débutant un prêt dit « *prêt pour équipement* » d'un montant ne pouvant excéder dix (10) fois le salaire de base de la catégorie de l'intéressé.

En cas de rupture de contrat de travail, le travailleur est tenu de rembourser le reliquat du prêt consenti, aux conditions et suivant les modalités prévues par la législation en vigueur.

Article 63 : Avances exceptionnelles sur salaire

A l'occasion des événements ci-après, les travailleurs peuvent bénéficier d'avances sur salaire :

- Korité ;
- Tabaski ;
- Tamxarit ;
- Noël ;
- Pâques ;
- Rentrée des classes ;
- Pèlerinage à la Mecque ou à Rome.

Les montants de ces avances seront fixés dans chaque entreprise par un accord particulier entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Article 64 : Prime de décoration à la Médaille d'Honneur du Travail

Tout travailleur décoré de la Médaille d'Honneur du Travail a droit à une prime dite « prime de décoration » dont le montant est fixé comme suit :

- Argent : 25 000 FCFA ;
- Vermeil : 30 000 FCFA ;
- Or : 35 000 FCFA ;

- Grand Or : 40 000 FCFA.

Article 65 : Assurance complémentaire

Le travailleur se trouvant au Sénégal ou envoyé à l'étranger dans une zone présentant de réels dangers, notamment les zones d'émeutes, de guerre civile, de guerre ou d'opérations militaires, les régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, les reportages sous-marins spéléologiques, de haute montagne, les voyages vers des contrées hostiles, bénéficie d'une assurance complémentaire souscrite par l'employeur contre les différents risques auxquels il est exposé.

TITRE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 66 : Droit de reproduction

Le travailleur cède en totalité et en exclusivité les droits nécessaires à l'utilisation de ses prestations dans le cadre de l'entreprise. Sont notamment acquis à l'entreprise, le droit de diffusion, le droit de reproduction et le droit d'exploitation des émissions, articles et documents d'illustration.

L'entreprise a le droit de céder à des tiers le droit d'exploitation.

Dans le cas où cette cession est faite à titre onéreux, les travailleurs peuvent percevoir une rémunération supplémentaire dans les conditions qui feront l'objet d'un protocole particulier entre l'entreprise et l'intéressé.

Article 67 : Collaborations extérieures

La collaboration extérieure s'entend comme une prestation ponctuelle et non concurrentielle du travailleur en faveur d'une autre entreprise de presse.

Toute collaboration extérieure d'un travailleur est soumise à l'autorisation de son employeur. La demande d'autorisation est formulée par écrit par le travailleur qui reçoit récépissé valant accusé de réception. L'autorisation comporte, le cas échéant, ses modalités d'application. Le défaut de réponse à

la demande écrite dans un délai de dix (10) jours vaut autorisation.

Toutefois, en cas de collaboration à caractère fortuit, le travailleur est dispensé de l'autorisation, dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise à laquelle il appartient.

En cas de différend, l'une ou l'autre partie peut demander l'avis de la Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation prévue à l'article 69 de la présente Convention.

Article 68 : Formation

Afin de permettre au travailleur salarié dans un établissement de presse, à l'exclusion de ceux relevant de la Fonction publique, de parfaire leur formation et de se tenir régulièrement au courant des nouvelles techniques d'une profession en perpétuelle évolution, l'employeur constituera un fonds dit « *fonds de formation permanente* ».

Ce fonds sera alimenté par l'employeur à hauteur de 2% au moins de la masse salariale annuelle versée aux travailleurs.

Les stages de formation peuvent être organisés sur place ou à l'étranger.

Le travailleur bénéficiaire d'un stage de formation conserve l'intégralité de son salaire pendant la durée de sa formation à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice de sa fonction.

Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement professionnel, mais qui ne peut, en aucun cas, excéder quatre (4) ans. Cette convention sera constatée par écrit et sera immédiatement déposée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

Le travailleur qui n'aura pas respecté cette obligation sera tenu au remboursement des frais engagés par l'employeur pour sa formation et son perfectionnement, en proportion de la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

Article 69 : Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation

Il est institué par les parties signataires de la présente Convention une Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation pour rechercher une solution à l'amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application des clauses de la présente Convention, de ses annexes ou de ses avenants.

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 Commission est présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort. Elle est composée de quatre (4) représentants des organisations d'employeurs ou des employeurs et de quatre (4) représentants des organisations professionnelles de travailleurs signataires de la présente Convention. Le fonctionnement de la

Commission est précisé dans un règlement intérieur élaboré d'accord parties.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le notifier par écrit à toutes les autres parties, ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort. Celui-ci réunit la Commission dans les meilleurs délais suivant sa saisine.

Lorsque la Commission donne son avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis signé par les membres produit 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 de Dakar, à la diligence de l'une des parties ou de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Fait à Dakar, le 26 novembre 2018

ONT SIGNE :

Pour le patronat : Le CDEPS

Pour les travailleurs : le SYNPICS

LE PRÉSIDENT

Mamadou Ibra KANE

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Ibrahima Khaliloullah NDIAYE

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

Samba SY

ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DE LA PRESSE

ANNEXE 1 : DEFINITION DES EMPLOIS

➤ **CLASSE I**

• **Exécutants ordinaires**

CEPE / CFEE ou diplôme équivalent

- **Jardinier** : Agent permanent chargé de la création, de l'aménagement et de l'entretien d'espaces verts au sein d'une entreprise de presse.
- **Manutentionnaire** : Agent permanent chargé des tâches simples de manutentions telles que le chargement et le déchargement de matériels dans une entreprise de presse.
- **Agent de sécurité** : Agent chargé de la sécurité des personnes et de la surveillance des locaux, des installations et, d'une manière générale, des biens de l'entreprise.
- **Planton** : Agent chargé d'effectuer la liaison entre les services à l'intérieur de l'entreprise ou des activités diverses tels que des travaux de reprographie, la distribution du courrier, etc.
- **Coursier** : Employé chargé d'effectuer les courses et autres tâches connexes à l'extérieur de l'entreprise.
- **Technicien de surface** : Agent chargé de l'entretien et du nettoyage des locaux et des dépendances de l'entreprise. Il doit veiller à la propreté et à la bonne hygiène de l'entreprise.
- **Manceuvre ordinaire** : Travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant pas des connaissances professionnelles ou une adaptation particulière.

➤ **CLASSE II**

• **Exécutants qualifiés**

BFEM, BEP, CAP ou diplôme équivalent – Permis de conduire

- **Agent d'accueil / réceptionniste** : Agent chargé d'accueillir et d'orienter les usagers en mettant à leur disposition toutes les informations sur

l'entreprise dont ils peuvent avoir besoin. Il peut être également chargé de la gestion des files d'attente.

- **Chauffeur niveau 1** : Agent titulaire d'un permis de conduire, préposé à la conduite des véhicules de transport de personnes ou de matériels. Il est chargé de la propreté et de la bonne marche du véhicule qui lui est affecté.
- **Machiniste** : Agent chargé de la mise en place des décors matériels ou techniques sur le plateau de télévision ou à l'extérieur.
- **Assistant caricaturiste/dessinateur** : Il assiste le caricaturiste/dessinateur
- **Éclairagiste** : Auxiliaire du chef électricien, il exécute les tâches confiées par l'électricien en chef.
- **Assistant décorateur** : Agent chargé d'assister le décorateur.
- **Assistant rotativiste / assistant conducteur de machine** : Agent qui seconde un rotativiste ou un conducteur de machines.
- **Laborantin d'imprimerie** : Agent chargé du montage du journal sur des plaques d'impression.
- **Agent de recettes** : Agent préposé à la facturation des prestations et à l'encaissement des recettes.
- **Caissier** : Employé chargé d'assurer la tenue des opérations courantes de caisse telles que les opérations d'encaissement et de décaissement, la bonne tenue des documents de caisse, et l'assistance dans les opérations sur fonds de la caisse.
- **Photographe de plateau** : Photographe assistant du Scripte ou du Réalisateur, il est chargé de prise de vues sur un plateau de télévision ou de production audiovisuelle.
- **Standardiste** : Agent préposé à la réception, à la transmission des communications à l'aide d'un standard téléphonique et à la tenue de l'annuaire téléphonique de l'entreprise. Il peut être appelé à répondre aux demandes de

renseignements extérieures et à donner des informations sur l'entreprise.

- **Mécanicien** : Technicien chargé de la réalisation des travaux de mécanique générale et/ou automobile pour le compte de l'entreprise.
- **Électricien** : Agent chargé de la surveillance, de l'entretien et de la réparation des appareils et installations électriques au sein d'une entreprise de presse. Il a la charge de la réalisation des travaux d'électricité pour le compte de l'entreprise.
- **Assistant comptable** : Employé titulaire du CAP ou du BEP de comptabilité placé sous la direction d'un comptable.
- **Menuisier décorateur de studio** : Menuisier apte à exécuter ou à proposer tous travaux courants contribuant à la fabrication du décor de studio ou de plateau, sous la direction du décorateur.
- **Maquilleur / maquilleuse** : Agent préposé au maquillage des personnes intervenant sur un plateau.
- **Aide-magasinier** : Agent ayant une expérience du métier, il est chargé notamment de l'emménagement et de la livraison des matériels et fournitures commandés. Il assiste le magasinier et peut temporairement le suppléer.
- **Assistant archiviste** : Il assiste l'archiviste et exécute les tâches confiées.
- **Agent administratif 1^{er} degré** : Agent affecté à des tâches d'administration tels que le bureau d'ordre, l'enregistrement, le tri et le classement du courrier, des fiches, des documents, pièces et dossiers, de la correspondance administrative et des relevés de droits d'auteurs.
- **Agent de pylône (gabier)** : Agent chargé des interventions sur les pylônes, les systèmes antennaires, les feeders, les panneaux de diffusion et leurs accessoires.

➤ CLASSE III

• MAÎTRISE ORDINAIRE

BAC ou diplôme équivalent

- **Chauffeur niveau 2** : Chauffeur de niveau 1 ayant accompli dix-huit (18) ans d'ancienneté.
- **Chauffeur livreur** : Agent préposé à la conduite de véhicule de livraison des produits d'une entreprise de presse.
- **Caricaturiste / dessinateur** : Technicien chargé d'illustrer, par le dessin ou d'autres moyens d'expression graphique, des idées, articles, etc.
- **Graphiste** : Technicien qui conçoit des solutions de communication visuelle. Il travaille sur le sens des messages à l'aide des formes graphiques qu'il utilise sur tous types de supports.
- **Assistant monteur de télévision** : Technicien chargé de seconder le monteur de télévision. Il peut être chargé du travail de synchronisation de film et d'assurer la continuité des éléments de raccord. Il peut également être chargé de certains montages.
- **Opérateur de prise de son niveau 1** : Technicien qui seconde le preneur de son dans l'exécution des tâches.
- **Perchman** : Technicien audiovisuel qui assiste l'ingénieur de son dans une production audiovisuelle, Il est chargé principalement de l'orientation du micro-perche afin d'avoir une meilleure présence du son.
- **Agent de production radio-télévision niveau 1** : Agent qualifié dans l'une des spécialités de la production radiophonique ou télévisuelle : réalisation — prise de vues — prise de son — montage vidéo — documentation - animation.
- **Webmaster / technicien web** : Technicien chargé de la maintenance et de la mise à jour d'un site web.
- **Agent technique vidéo** : Technicien chargé de l'exploitation des magnétoscopes à l'enregistrement et à la diffusion, de la mise en

marche des équipements et des réglages des voies caméra.

- **Technicien de maintenance niveau 1 :** Technicien chargé d'assister l'équipe de maintenance, il veille à la bonne tenue des équipements techniques et s'occupe spécialement du câblage.
- **Maquettiste :** Technicien chargé de la conception et de la réalisation artistique d'un journal, d'un magazine, etc.
- **Agent technique niveau 1 :** Agent qualifié dans les spécialités suivantes : équipement de production, équipement de diffusion.
- Il doit être en mesure de préparer un équipement ou des matériels pour une fonction donnée et d'en assurer l'exploitation.
- **Projectionniste :** Technicien chargé de la projection des films ou de l'exploitation du télécinéma dans les entreprises de presse et d'informations.
- **Secrétaire d'édition :** Agent d'une rédaction chargé de la mise en forme des conducteurs du journal télévisé. Il s'occupe également de la composition des textes pour l'identification des images.
- **Assistant de production :** Collaborateur du chargé de production radio ou télévision qui exécute des tâches de production.
- **Magasinier :** Magasinier connaissant la terminologie exacte des stocks de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, de les ranger, de les cataloguer, de tenir en quantité et en valeur les états du stock dont il a la responsabilité d'inventaire.
- **Agent de recouvrement :** Agent préposé au recouvrement des créances de l'entreprise.
- **Rotativiste / conducteur de machine :** Agent préposé à la conduite de la machine rotative ou d'une autre machine.
- **Photographe de presse de niveau 1 :** Technicien qui dépend d'un service photo dans une

entreprise de presse. Il est chargé de réaliser des prises de vue.

- **Groupiste :** Electricien chargé du fonctionnement et de la maintenance du groupe électrogène lors d'une production audiovisuelle.
- **Régisseur de plateau :** Agent chargé de la gestion d'un plateau de télévision. Il est notamment chargé de l'organisation logistique et financière.
- **Régisseur d'antenne :** Agent de programme chargé de la bonne exécution du programme quotidien (conducteur d'antenne).
- **Comptable :** Comptable titulaire du diplôme professionnel équivalent au Bac. Il participe à la réalisation des opérations comptables en conformité avec les règles comptables et fiscales sous la direction d'un comptable de niveau supérieur.
- **Agent commercial :** Agent chargé de la prospection de la clientèle.
- **Secrétaire bureautique :** Agent chargé de la saisie et du traitement des textes et de tâches connexes.
- **Technicien audio niveau 1 :** Agent technique ayant une expérience pratique confirmée chargé de l'enregistrement, du montage et de la diffusion des programmes radiophoniques.
- **Agent administratif 2^e degré :** Agent chargé de tâches administratives comportant une part d'initiative et de responsabilité.
- **Aide-bibliothécaire :** Agent chargé de seconder le bibliothécaire ou le documentaliste.

➤ CLASSE IV

• MAÎTRISE SUPERIEURE

BAC+2ans, Brevet de Technicien supérieur (BTS),
Diplôme universitaire technologique (DUT) ou
diplôme équivalent

- **Agent technique niveau 2 :** Technicien d'exploitation appelé à des tâches de maîtrise et de premier encadrement dans les spécialités :

équipement de production et équipement de diffusion. Il doit être en mesure de préparer un équipement ou des matériels pour une fonction donnée et d'en assurer l'exploitation.

- **Assistant caméraman (Cadreur)** : Technicien chargé de seconder le caméraman. Il doit posséder l'expérience et la technicité lui permettant d'assumer la responsabilité de la prise de vues et de séquences destinées à une réalisation importante.
- **Chargé de production radio-télévision niveau 2** : Agent de niveau II appelé à des tâches de maîtrise et de premier encadrement dans l'une des spécialités de la production radiophonique ou télévisuelle : conception et animation de programmes - réalisation - prises de vues - prise de son - montage vidéo - bibliothèques - documentation.
- **Chef décorateur** : Technicien de maîtrise chargé de la réalisation artistique et technique des décors destinés à la télévision ou au cinéma, sur plateau ou à l'extérieur.
- **Comptable** : Employé titulaire du BTS de comptabilité ou diplôme équivalent responsable d'une bonne partie des opérations comptables d'une entreprise et placé sous la direction d'un comptable de niveau supérieur.
- **Contrôleur technique** : Technicien de maîtrise chargé de contrôler le bon fonctionnement des matériels de la spécialité, de vérifier la qualité technique des signaux et de procéder aux réglages d'exploitation.
- **Infographe ou infographiste** : Technicien qui maîtrise les techniques de numérisation et de traitement de l'image et les logiciels y relatifs pour les entreprises de presse.
- **Metteur en scène** : Agent organisateur et responsable de la mise en scène d'une œuvre dramatique ou lyrique, c'est-à-dire de tous les éléments qui composent le spectacle : jeu des acteurs, rythmes, espace, décor, lumière, etc.
- **Modérateur de forum** : Il est chargé de la modération *a priori* et *a posteriori* des forums des sites. Il répond, contrôle et anime les débats.
- **Monteur TV** : Technicien de maîtrise chargé du montage dans la réalisation d'un film, d'un documentaire ou d'un reportage du journal télévisé. Il met en cohérence des scènes sélectionnées par le réalisateur.
- **Opérateur de prise de son niveau 2** : Technicien de maîtrise chargé d'assurer la gestion du son à la Radio ou à la Télévision.
- **Photographe de presse niveau 2** : Photographe d'actualité, responsable de la couverture photographique d'un événement.
- **Régisseur général** : Agent de collecte, de gestion et de distribution des accessoires de production, il est responsable également des démarches extérieures nécessaires à la réalisation d'une production.
- **Scénariste** : Agent chargé de mettre en situation une histoire, de déterminer un contexte, des personnages, des décors, des actions, des gestes, etc. Il doit décrire le temps, le lieu et la situation, quelques fois dans les moindres détails.
- **Scripte** : Mémoire du réalisateur, il est chargé du respect de la continuité de la production.
- **Secrétaire de direction** : Secrétaire de niveau BTS rattaché à une direction et ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Peut être chargé de coordonner et superviser les activités des secrétaires.
- **Technicien audio niveau 2** : Technicien diplômé chargé de l'enregistrement, du montage et de la diffusion des programmes radiophoniques.
- **Technicien de maintenance niveau 2** : Technicien de maîtrise chargé de la maintenance des équipements techniques dans une spécialité : production-radio, production-télévision et diffusion.
- **Technicien supérieur audiovisuel ou multimédia** : Technicien d'exploitation audiovisuelle chargé

du fonctionnement des équipements audio et vidéo.

- **Truiste** : Technicien de l'image qui intervient en phase de post-production. Il a des compétences techniques, informatiques et artistiques.

➤ CLASSE V

• CADRES INTERMEDIARES

BAC+3 ans, Licence, Diplôme supérieur de journalisme (DSJ), Diplôme spécialisé en journalisme et en communication (DSJC) ou diplôme équivalent

- **Analyseur de trafic (Traffic Analyst)** : Il travaille et analyse le trafic du site afin d'accrocher les annonceurs et informe le responsable en cas de baisse des statistiques.
- **Archiviste/documentaliste/ médiathécaire** : Il est chargé de la gestion (collecte, stockage, traitement et diffusion) des archives ou ressources documentaires de la médiathèque dans une entreprise de presse.
- **Assistant réalisateur** : Collaborateur artistique et technique du réalisateur qui peut lui confier un certain nombre de tâches.
- **Attaché de presse** : Journaliste rattaché à un ministère, un service ou un établissement (public, parapublic, privé). Il assure le lien entre sa structure et la presse.
- **Chef de rubrique** : Journaliste chargé de la conception, de la planification, de l'organisation et du bon fonctionnement d'une rubrique.
- **Chef de rubrique adjoint** : Il assiste le chef de rubrique.
- **Chef monteur** : Cadre intermédiaire chargé de superviser le travail de montage dans la production audiovisuelle.
- **Comptable** : Employé titulaire d'une Licence en comptabilité ou diplôme équivalent chargé d'assurer la comptabilité générale et la comptabilité analytique de l'entreprise. Il peut être placé sous l'autorité d'un comptable de niveau supérieur ou d'un directeur.
- **Conseiller de presse / en communication** : Journaliste rattaché à un ministère, service, établissement public, parapublic ou privé et chargé de définir et de coordonner la politique d'information et de communication, de conseiller le responsable du ministère, service ou établissement dans tous les domaines touchant à la presse, à l'information et à la communication.
- **Correcteur de presse** : Agent chargé de la correction des articles des journalistes dans une entreprise de presse.
- **Curateur** : Journaliste chargé du monitoring des réseaux sociaux et autres médias. Il est chargé de récolter les nouvelles, de repérer les *breaking news* et toute information pertinente pour le média et de la transmettre à la rédaction qui juge de la pertinence de son traitement ou de sa diffusion.
- **Journaliste de données (Data Journalist / Story Scientist)** : Journaliste chargé de rechercher et d'analyser les données pour construire un contenu multimédia.
- **Journaliste-reporter d'images (JRI)** : Journaliste chargé de la collecte et du traitement de l'information par le texte, l'image et le son.
- **Journaliste-reporter** : Journaliste, spécialiste dans la quête et le traitement de l'information.
- **Proto-journaliste** : Photographe spécialisé dans la quête et le traitement de l'information au moyen d'un appareil photographique dans un domaine précis pour illustrer l'actualité et l'accompagner de légendes ou commentaires.
- **Preneur de son** : Agent technique spécialisé dans la prise et le traitement du son dans une production audiovisuelle. Il peut seconder l'ingénieur de son et, parfois, le suppléer en cas de besoin.
- **Reporter-cameraman** : Journaliste spécialisé d'actualité filmée, responsable de la couverture

filmique de l'évènement et chargé de la rédaction des commentaires.

- **Secrétaire de rédaction adjoint** : il assiste le secrétaire de rédaction.
- **Technicien d'exploitation en charge du monitoring** : Technicien chargé de la collecte, de la mesure, de l'analyse des indicateurs de performance (signaux) d'une infrastructure audiovisuelle et de l'alerte.
- **Technicien de supervision oui de monitoring** : Agent chargé de superviser le signal d'un nombre déterminé de chaînes en vue de surveiller la réception et la qualité des signaux diffusés.
- **Vérificateur des faits (Fact Checker)** : Journaliste chargé de la vérification des faits rapportés dans un média.
- **Webdesigner** : Infographiste expérimenté qui conçoit la charte graphique (couleurs et polices) et travaille en parfaite intelligence avec le développeur pour rendre la navigation aisée.

➤ CLASSE VI

• CADRES SUPERIEURS

BAC+4 à 5 ans, Maîtrise + DSJ, Maîtrise + DSJC, Diplôme d'ingénieur, Master, DSJ + 10 ans d'expérience, DSJC + 10 ans d'expérience ou diplôme équivalent + Promotion interne

- **Architecte réseau ou directeur technique** : Il organise toute la communication en réseau et supervise l'intranet, les bases de données, les sites internet d'une entreprise de presse. Le directeur technique peut superviser plusieurs développeurs et tous les choix technologiques en termes de coût, de sécurité et d'organisation.
- **Assistant de direction** : Il est chargé d'assister un dirigeant de l'entreprise ou un responsable de direction dans ses fonctions.
- **Chef d'édition** : Journaliste responsable d'une édition de journal télévisé.

- **Chef de bureau régional** : Il est responsable d'un bureau régional.
- **Chef de centre d'émission** : Cadre chargé de la responsabilité technique d'un centre d'émission.
- **Chef de desk / unité / section** : Journaliste ou autre employé chargé de la conception, de la planification, de l'organisation et du bon fonctionnement d'un desk, d'une unité ou d'une section.
- **Chef de desk / unité / section adjoint** : Il assiste le chef de desk, d'unité ou de section
- **Community manager** : Le Community manager ou animateur de communautés web est un expert des communautés en ligne. Son rôle est de fédérer une communauté d'internautes autour du contenu d'un organe de presse, d'animer les échanges sur un ou des articles ou éléments, tout en veillant au respect des règles de bonne conduite au sein de la communauté. Il est le garant de la réputation du média sur internet.
- **Conservateur médiatique** : Il est responsable de la politique documentaire, de la gestion (collecte, traitement, diffusion de l'information) et de l'administration des médiathèques.
- **Développeur & intégrateur web** : Informaticien qui a la charge de concevoir et d'exécuter tous les projets en matière de technologie de l'information de l'entreprise de presse. Il développe et veille au bon fonctionnement des logiciels et langages informatiques nécessaires à une entreprise de presse.
- **Digital manager** : Il accompagne l'entreprise de presse dans la mise en place de toute sa stratégie numérique pour générer et accroître le nombre de visiteurs sur le site. Il est chargé de la stratégie à adopter, il est aussi responsable du suivi et de la conduite opérationnelle de différents projets sur tous les supports allant du smartphone à l'ordinateur en passant par la tablette. Il gère également l'image de l'entreprise sur les réseaux sociaux, son référencement sa visibilité de manière générale.

- **Directeur de la photo** : Cadre expérimenté, il est responsable de l'équipe Image. Il supervise l'éclairage et la qualité esthétique de l'image.

- **Grand reporter (texte, photo, audiovisuel) / chef d'enquête** : Journaliste ou technicien des médias expérimenté chargé de la confection des grands reportages, dossiers, documents, enquêtes, etc., liés ou non à l'actualité.

Il peut être chargé de l'étude, de la réalisation et de la supervision du fonctionnement des matériels et installation techniques d'exploitation ou de maintenance.

- **Ingénieur de radio électricité** : Ingénieur de radio électricité dans l'une des spécialités ci-dessous :

- équipements de production (audio fréquence, vidéo fréquence) ;
- équipements de diffusion (haute fréquence).

- **Ingénieur du son** : cadre de conception expérimenté, responsable technique et artistique de la prise de son, de la direction et de la coordination du personnel qui y concourt.

- **Ingénieur informaticien** : Il contribue à la définition de la stratégie, à la planification des activités et à l'animation des Equipes au sein du service informatique. Il est chargé d'assurer la mise à disposition, pour les utilisateurs, du matériel et des outils informatiques dans des conditions de qualité et de sécurité.

- **Ingénieur vidéo** : Cadre de conception expérimenté, responsable des supports d'enregistrement et de diffusion vidéo. Il peut avoir sous sa responsabilité la coordination du personnel technique qui y concourt.

- **Optimisateur de titres (*headline optimizer*)** : Journaliste chargé de la réécriture des titres pour les rendre plus accrocheurs et amener les internautes à consulter l'article.

- **Réalisateur** : Agent de production qui assume la direction de la fabrication d'une œuvre audiovisuelle (radio, télévision) dans une entreprise de presse.

- **Secrétaire de rédaction** : Journaliste spécialisé dans la réalisation technique d'une ou de plusieurs pages d'un journal. Dans une entreprise de presse, il peut aussi être chargé, au sein de la rédaction, du traitement de l'information recueillie par diverses sources.

➤ CLASSE VII

• CADRES SUPERIEURS

Diplômes de la classe VI + 10 ans d'expérience ou diplômes équivalents + 10 ans d'expérience, Doctorat + 5 ans d'expérience, Promotion interne

- **Chargé de programmes** : Cadre de production appelé à des tâches d'encadrement supérieur. Il est aussi chargé de superviser la production, de définir les grilles des programmes et de veiller à leur mise en œuvre sous la supervision ou non d'un directeur de programmes.
- **Chef d'un service technique** : Cadre responsable d'un service technique.
- **Chef d'un service technique adjoint** : Il assiste le chef de service technique.
- **Chef de bureau à l'étranger** : Il est responsable d'un bureau d'information à l'étranger.
- **Chef de centre technique régional** : Cadre technique expérimenté chargé de la responsabilité technique d'un centre.
- **Chef de station** : Cadre responsable d'une station de diffusion.
- **Correspondant permanent à l'étranger** : Journaliste, grand reporter, correspondant d'un organe de presse à l'étranger.
- **Ingénieur en chef** : Ingénieur appelé à des tâches d'encadrement de haut niveau. Peut être chargé d'études importantes et complexes ou de missions portant sur l'ensemble des problèmes techniques.
- **Rédacteur en chef adjoint** : Il assiste le rédacteur en chef.
- **Rédacteur en chef** : Journaliste, responsable d'une rédaction, chargé de coordonner,

d'impulser et d'animer les différents services d'une rédaction.

- **Secrétaire général de la rédaction / coordonnateur de la rédaction** : Journaliste chargé, sous la responsabilité du rédacteur en chef, de toutes les tâches relevant de la coordination des reportages.
- **Secrétaire général de la rédaction adjoint** : Il assiste le secrétaire général de la rédaction.

➤ CLASSE VIII

• CADRES SUPERIEURS

Doctorat + 10 ans d'expérience, Diplômes de la classe VI + 15 ans d'expérience, Promotion interne

- **Chef de département adjoint** : Il assiste le chef de département.
- **Chef de département** : Cadre responsable d'un département qui a sous son autorité plusieurs services.
- **Chef de zone** : Cadre responsable ou coordonnateur des différents services d'une zone déterminée.
- **Chef des services techniques / coordonnateur technique** : Cadre responsable de plusieurs services techniques.
- **Coordonnateur des rédactions** : Journaliste chargé de la coordination de plusieurs rédactions.
- **Directeur adjoint des programmes** : Il assiste le Directeur des programmes.
- **Directeur de l'information** : Journaliste expérimenté, il contribue à la définition de la politique éditoriale et veille à son respect.
- **Directeur de la rédaction** : Journaliste chargé de superviser et de contrôler les rédacteurs en chef.
- **Directeur de la rédaction adjoint** : Il assiste le directeur de la rédaction.
- **Directeur des programmes** : Cadre de production expérimenté, il supervise et contrôle les chargés de programmes.

- **Inspecteur technique** : Ingénieur chargé de la supervision de toutes les installations techniques et des charges d'équipement. Il peut être également Conseiller Technique ou chargé de mission particulière dans une direction.

A cet effet, il est chargé de la mise en place et du suivi de toutes les procédures internes permettant de contrôler en permanence les résultats de l'entreprise, activité par activité, conformément aux prévisions budgétaires. Il peut conseiller et accompagner les différents services dans la mise en place d'outils de gestion, l'analyse des écarts observés, la mise en œuvre d'actions correctives ou préventives.

➤ CLASSE IX

• CADRES DE DIRECTION

Conditions requises pour la classe VIII + dossier et références professionnelles + Promotion interne

- **Auditeur interne** : Placé sous l'autorité directe du chef d'entreprise, il est chargé de mener des missions de vérification de la régularité, la sincérité et la fiabilité des activités de l'entreprise de presse par rapport aux normes internes, légales et réglementaires. Il est ainsi chargé d'évaluer périodiquement le processus de management des risques et de contrôle interne de l'entreprise et de formuler des propositions d'amélioration.
- **Contrôleur de gestion** : Placé sous l'autorité directe du chef d'entreprise, il est chargé de missions de prévision et de contrôle pour le bon fonctionnement et le développement de l'entreprise de presse. Il exerce une fonction d'aide au pilotage de l'entreprise dans le but d'optimiser ses résultats à court, moyen ou long terme.
- **Directeur administratif et financier** : Cadre de direction assurant la coordination et le suivi de toutes les opérations administratives, financières et comptables d'une entreprise de presse.

- **Directeur commercial** : Cadre de direction chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique commerciale.
- **Directeur de l'imprimerie** : Cadre de direction responsable de l'administration et de la gestion d'une imprimerie.
- **Directeur de la stratégie et du développement** : Il est chargé de la définition de la stratégie de développement d'une entreprise de presse et de veiller à sa mise en œuvre.
- **Directeur de la radio** : Cadre de direction responsable de l'administration et de la gestion d'une radio.
- **Directeur de la télévision** : Cadre de direction responsable de l'administration et de la gestion d'une télévision.
- **Directeur de publication** : Cadre de direction responsable de l'administration, de la gestion et de l'orientation de la ligne éditoriale d'un journal.
- **Directeur des opérations** : Il est chargé de la supervision de l'installation des équipements

radioélectriques, de leur exploitation, de leur maintenance et de l'implémentation des logiciels sur lesdits équipements.

- **Directeur des ressources humaines** : Cadre de direction chargé de la définition et de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines d'une entreprise de presse.
- **Directeur des systèmes d'information** : Il veille à la performance et à l'optimisation du système d'information conformément aux orientations stratégiques de l'entreprise de presse.
- **Directeur technique** : Cadre de direction chargé de l'exploitation et de la maintenance des équipements et installations d'une entreprise de presse.

➤ **CLASSE X**

- **HORS CLASSE**

- **Directeur général** : Cadre de direction disposant de pouvoirs décisionnels étendus, il est chargé de la coordination et de la mise en œuvre de la politique de développement de l'entreprise.

ANNEXE 2 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Classes	Diplômes / Niveau	Emplois
I- Exécutants ordinaires	CEPE / CFEE ou diplôme équivalent	• Agent de sécurité ; • Coursier (vaguemestre) ; • Jardinier ; • Manœuvre ordinaire ; • Manutentionnaire ; • Planton ; • Technicien de surface et assimilés.
II- Exécutants qualifiés	BFEM BEP CAP ou diplôme équivalent Permis de conduite	• Agent administratif 1^e degré • Agent d'accueil /réceptionniste • Agent de pylône (gabier) • Agent de recettes • Aide-magasinier • Assistant caricaturiste-dessinateur • Assistant comptable

Classes	Diplômes / Niveau	Emplois
		• Assistant décorateur • Assistant rotativiste /assistant conducteur de machine • Assistant archiviste • Caissier • Chauffeur niveau 1 • Eclairagiste • Electricien • Laborantin d'imprimerie • Machiniste • Maquilleur/Maquilleuse • Mécanicien • Menuisier décorateur de studio • Photographe de plateau • Standardiste
III- Maîtrises ordinaires	Bac ou diplôme équivalent	• Agent administratif 2^e degré • Agent commercial • Agent de production radio ou télévision Niveau 1 • Agent de recouvrement • Agent technique niveau 1 • Agent technique vidéo • Aide-bibliothécaire ou aide documentaliste • Assistant de production • Assistant monteur TV • Assistant preneur de son (Opérateur prise de son) • Caricaturiste / Dessinateur • Chauffeur livreur • Chauffeur niveau 2 • Comptable • Graphiste • Groupiste • Magasinier • Maquettiste • Perchman • Photographe de presse de niveau 1 • Projectionniste • Régisseur d'antenne • Régisseur de plateau • Rotativiste / Conducteur de machine • Secrétaire bureautique • Secrétaire d'édition (Audiovisuel) • Technicien audio niveau 1 • Technicien de maintenance niveau 1

Classes	Diplômes / Niveau	Emplois
IV- Maîtrises supérieures	Bac + 2 ans Brevet de Technicien supérieur (BTS) Diplôme universitaire technologique (DUT) ou diplôme équivalent	• Webmaster / Technicien web • Agent technique niveau 2 • Assistant caméraman (cadreur) • Chargé de production radio ou TV niveau 2 • Chef décorateur • Comptable • Contrôleur technique • Infographiste ou infographe • Metteur en scène • Modérateur de forum • Monteur TV • Opérateur de prise de son niveau 2 • Photographe de presse • Régisseur général • Scénariste • Scripte • Secrétaire de direction • Technicien audio niveau 2 • Technicien de maintenance niveau 2 • Technicien supérieur audiovisuel ou multimédia • Truquiste • Webmaster
V- Cadres intermédiaires	Bac + 3 ans Licence Diplôme supérieur de Journalisme (DSJ) Diplôme spécialisé en journalisme et en communication (DSJC) ou Diplôme équivalent	• Analyseur de trafic • Archiviste/Documentaliste/Médiathécaire • Assistant réalisateur • Attaché de presse • Chef de rubrique • Chef de rubrique adjoint • Chef Monteur TV • Comptable • Conseiller de presse • Correcteur de presse • Curateur • Journaliste de données • Journaliste Reporter d'Images (JRI) • Journaliste-reporter • Photo-journaliste • Preneur de son • Reporter-caméraman • Secrétaire de rédaction adjoint • Technicien d'exploitation en charge du monitoring monitoring

Classes	Diplômes / Niveau	Emplois
		• Vérificateur des faits (Facts Checker) • Webdesigner
VI- Cadres supérieurs	Maîtrise + OSI Maîtrise + DSJC Diplôme d'ingénieur Master DSJ + 10 ans d'expérience DSJC +10 ans d'expérience Diplôme équivalent + promotion interne	• Adjoint chef de desk/unité/section • Architecte de réseau ou directeur technique • Assistant de direction • Chef d'édition • Chef de bureau régional • Chef de centre d'émission • Chef de desk/unité/section • Community Manager • Conservateur médiathèque • Développeur et intégrateur de web • Digital Manager • Directeur de la photo • Grand reporter (texte, images, audiovisuel) • Ingénieur de radio électricité • Ingénieur du son • Ingénieur informaticien • Ingénieur vidéo • Optimiseur de titres • Réalisateur • Secrétaire de rédaction
VII- Cadres supérieurs	Diplômes de la classe VI + 10 ans d'expérience Ou diplôme équivalent + 10 ans d'expérience Doctorat + 5 ans d'expérience Promotion interne	• Chargé d'études et de recherches • Chargé de programmes • Chef d'un service technique • Chef d'un service technique adjoint • Chef de bureau à l'étranger • Chef de centre technique régional • Chef de station • Correspondant permanent à l'étranger • Ingénieur en chef • Rédacteur en chef • Rédacteur en chef adjoint • Secrétaire général adjoint de la rédaction • Secrétaire général de la rédaction / • Coordonnateur de la rédaction
VIII- Cadres supérieurs	Doctorat + 10 ans d'expérience Diplômes de la classe VI	• Chef de département • Chef de département adjoint • Chef de zone • Chef des services techniques /

Classes	Diplômes / Niveau	Emplois
	+ 15 ans d'expérience Promotion interne	• Coordonnateur technique • Coordonnateur des Rédactions • Directeur de l'information • Directeur de la rédaction • Directeur de la rédaction adjoint • Directeur des programmes • Directeur des programmes adjoint • Inspecteur technique
IX- Cadres de direction	Conditions requises pour la classe VIII plus dossier et références professionnelles plus promotion interne	• Auditeur interne • Contrôleur de gestion • Directeur administratif et financier • Directeur commercial • Directeur de l'Imprimerie • Directeur de la Radio • Directeur de la Stratégie et du Développement • Directeur de la Télévision • Directeur de Publication • Directeur des Ressources humaines • Directeur des Systèmes d'information • Directeur technique
X- Hors classe		• Directeur général ou fonctions assimilées

ANNEXE 3 : GRILLES DES SALAIRES CATÉGORIELS*(Voir Barèmes des salaires)***ANNEXE 4 : BARÈMES DES PIGISTES****1. Barème de la rémunération minimum des pigistes de presse écrite (texte)**

Les pigistes de presse écrite, tels que définis à l'article 45 de la présente Convention, sont rémunérés suivant le barème minimum ci-après :

- un feuillet de texte normalisé (60 signes par ligne et 25 lignes par feuillet) : 10.000 FCFA.

La rémunération peut également dépendre de l'importance accordée à l'article. Dans ce cas, elle est fixée d'accord parties. En tout état de cause, elle ne pourra pas être inférieure au barème minimum prévu à l'alinéa précédent.

2. Barème de la rémunération minimale des pigistes photographes, dessinateurs et caricaturistes.

- Au titre de droit de reproduction dans les quotidiens, magazines et périodiques, les pigistes photographes, dessinateurs et caricaturistes, tel que définis à l'article 45 de la présente Convention, sont rémunérés suivant le barème ci-dessous :

- ✓ un document/dessin/caricature en couleurs : 7.000 F CFA ;
- ✓ un document /dessin/caricature en noir et blanc : 4.000 F CFA.
- ✓ Pour la couverture d'un magazine ou la page « une » d'un tabloïd, les rémunérations sont celles indiquées ci-après :
- ✓ un document couleur : 20.000 F CFA ;

- ✓ un document noir et blanc : 10.000 FCFA.

La rémunération peut également dépendre de l'importance accordée au document. Dans ce cas, elle est fixée d'accord parties. En tout état de cause,

elle ne pourra pas être inférieure au barème minimum prévu aux alinéas précédents.

Fait à Dakar, le 26 novembre 2018

ONT SIGNE :

Pour le patronat : Le CDEPS

Pour les travailleurs : le SYNPICS

LE PRÉSIDENT

Mamadou Ibra KANE

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Ibrahima Khaliloullah NDIAYE

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

Samba SY



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale du secteur de la Sécurité Privée du Sénégal (17 janvier 2019)



Entre les parties signataires ci-dessous :

- Les représentants du patronat du secteur de la sécurité privée, membres du Conseil national du Patronat et de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal,

D'une part,

Et

- les syndicats professionnels du secteur de la sécurité privée ci-dessous :
 - ✓ Syndicat national des Personnels civils des Armées, des Entreprises de Sécurité, de Négoces, de Services et Assimilés (SYNPAS/CNTS) ;
 - ✓ Syndicat autonome des Travailleurs du Commerce (SYNATRACOM/UNSAS) ;
 - ✓ Syndicat autonome des Gardiens et Agents de Sécurité du Sénégal (SAGAS/CSA) ;
 - ✓ Syndicat national des Employés, Cadres et Services du Commerce (SNECCS/CNTS) ;
 - ✓ Syndicat national des Travailleurs du Commerce et des Services (SNTCES/FNTS),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

La présente Convention collective, ses annexes et ses avenants règlent les relations de travail sur l'ensemble du territoire national entre les employeurs et les salariés des entreprises, au sens de l'article L2 du Code du Travail, exerçant, sous une forme quelconque, une activité principale qui consiste à fournir, aux personnes physiques et morales, des services ayant pour objet l'exercice

d'activités de surveillance, gardiennage ou d'escorte de biens privés.

Pour toutes les questions non réglées par la présente Convention collective, les parties se réfèrent au Code du Travail et à la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI).

Article 2 : Prise d'effet et adhésion

La présente Convention prend effet un (1) jour après son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

Elle s'applique de plein droit aux contrats de travail en cours d'exécution, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Tout syndicat professionnel de travailleurs ou tout employeur ou toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article premier peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Article 3 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas entraîner la remise en cause des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis par le personnel antérieurement à sa signature.

Le maintien de ces avantages ne concerne que le personnel en service à la date de sa prise d'effet.

Les avantages consentis par la présente Convention ne peuvent se cumuler aux avantages déjà accordés pour le même objet en vertu des dispositions réglementaires, d'usages ou d'accords individuels.

Article 4 : Durée - révision - dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée, dénoncée en tout ou partie à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis d'un (1) mois adressé à l'autre partie par écrit avec ampliation au Ministre chargé du Travail.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation ou de la révision devra accompagner sa lettre d'un projet sur les points en cause afin que les négociations puissent s'engager dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois après réception de la lettre.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une des parties, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée.

Les demandes de révision des salaires ne sont pas soumises aux dispositions ci-dessus relatives au préavis.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL-DELEGUES DU PERSONNEL

Article 5 : Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties signataires s'engagent à se conformer aux dispositions légales et réglementaires prévues en matière de liberté syndicale et de liberté d'opinion.

Article 6 : Absences pour activités syndicales

En vue de participer aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absences seront accordées aux travailleurs sur présentation, trois (3) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée, sauf cas de force majeure ou d'accord des parties.

Les absences pour activités syndicales seront payées en fonction de l'horaire de travail en vigueur. Elles ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront être récupérées non plus.

Il en est de même lorsque les travailleurs sont appelés à participer aux organes consultatifs paritaires réglementaires ou à siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions au moins quarante-huit (48) heures avant, sauf cas de force majeure.

Les parties signataires s'emploieront à ce que ces absences apportent le moins de gêne possible à la marche normale des entreprises.

Article 7 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, réservés à la communication exclusivement professionnelle et syndicale, sont mis dans chaque établissement à la disposition des délégués du personnel et des représentants des organisations syndicales de travailleurs.

Les clés de ces panneaux sont détenues exclusivement par la direction de l'entreprise.

Les informations affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat, devront au préalable faire l'objet d'une communication à l'employeur.

Article 8 : Cotisation syndicale

Le recouvrement des cotisations syndicales s'effectue à la source sur les salaires des travailleurs dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 9 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement regroupant au moins onze (11) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements situés dans une même localité et dans un rayon de dix (10) kilomètres ne comportent pas, pris séparément, plus de dix (10) travailleurs, les effectifs de ces établissements seront regroupés en vue de constituer un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les conditions requises pour être électeur ou éligible sont déterminées par les dispositions réglementaires en vigueur fixant les conditions et les modalités de

désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

L'exercice des fonctions de délégué du personnel ne saurait constituer pour ce dernier une entrave à l'amélioration de sa rémunération ou de sa situation administrative.

Les fonctions de délégué du personnel ne peuvent non plus conférer à son titulaire un traitement de faveur.

Le délégué du personnel ne peut être muté dans un autre établissement contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire, soit vingt (20) heures par mois.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel sont étendues aux candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. Ces mesures sont en outre maintenues en faveur des délégués du personnel non réélus, pendant une durée de trois (3) mois.

Compte tenu du caractère assez spécifique du service de gardiennage et de la sécurité privée, le vote peut être étalé sur deux (2) jours au plus et des urnes fixes et mobiles sont mises en place, selon des modalités fixées d'accord parties, pour faire voter les travailleurs postés.

En cas de désaccord, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale compétent sera saisi pour statuer en premier et dernier ressort.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION - EXECUTION

Article 10 : Embauche

Tout candidat à un emploi doit satisfaire notamment aux conditions préalables ci-après :

- avoir l'âge minimal requis pour occuper un emploi ;

- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;
- avoir passé avec succès les visites médicales d'aptitude.

Article 11 : Classification professionnelle

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes à la présente convention.

La classification professionnelle des emplois se présente en quatre (4) classes décomposées comme suit :

- la classe I qui regroupe les emplois de la 1^{ère} à la 3^{ème} catégorie ;
- la classe II qui regroupe les emplois de la 4^{ème} à la 6^{ème} catégorie ;
- la classe III qui regroupe les emplois de la 7^{ème} à la 9^{ème} catégorie ;
- la classe IV qui regroupe les emplois des 10^{ème} et 11^{ème} catégories.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur, habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes, aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée.

Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

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

Article 12 : Lieu d'emploi - affectation

Tout travailleur embauché peut être appelé à servir partout où l'employeur exerce ses activités sur le territoire national.

Au moment de sa prise de service, tout travailleur reçoit une affectation correspondant au poste et à l'emploi pour lequel il a été recruté.

Article 13 : Période d’essai

L’engagement définitif du travailleur peut être précédé d’une période d’essai stipulée obligatoirement par écrit et dont les durées maximales sont fixées comme suit :

- travailleurs payés à l’heure ou à la journée ou au mois : un (1) mois ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés : deux (2) mois ;
- cadres, ingénieurs et assimilés : trois (3) mois.

Ces périodes ne sont renouvelables qu’une seule fois.

Pendant la période d’essai, le travailleur aura droit au salaire correspondant à la catégorie professionnelle de l’emploi occupé.

Chaque partie à la faculté, pendant la période d’essai, de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis.

La prolongation des services après expiration du contrat d’engagement à l’essai, sans qu’il y ait établissement d’un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d’un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l’essai.

Article 14 : Obligations du travailleur

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l’employeur.

Il est tenu à l’obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, faits et informations dont il a eu connaissance pendant l’exercice de ses fonctions.

Il lui est interdit, même en dehors de ses heures de travail, d’exercer une activité susceptible de concurrencer l’employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Le travailleur ne peut avoir, soit personnellement, soit par personne interposée, et dans quelque entreprise que ce soit, des intérêts de nature à compromettre son indépendance professionnelle.

Il lui est également interdit de solliciter ou d’accepter, dans le cadre de l’exécution de ses

fonctions, des avantages ou des services de nature à compromettre son indépendance professionnelle.

Le travailleur est tenu de respecter les dispositions du règlement intérieur, le cas échéant, qui fixe les règles relatives à l’organisation technique du travail, à la discipline, à l’hygiène et à la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l’établissement.

Article 15 : Formation des travailleurs

Tout travailleur peut bénéficier d’une formation continue ou d’un stage de perfectionnement en vue d’améliorer sa qualification professionnelle.

Le chef d’établissement, en rapport avec les délégués du personnel, peut établir, en cas de besoin, un plan de formation et de suivi.

Au terme de sa formation, le travailleur peut bénéficier d’une amélioration de sa situation professionnelle.

Dans tous les cas, le chef d’établissement a le pouvoir discrétionnaire de mettre en œuvre le plan de formation.

Article 16 : Promotion - avancement

Dans chaque entreprise, l’employeur pourra mettre en place des dispositifs internes favorisant la mise en œuvre de plans de carrières, de conditions motivantes d’avancement et de promotion interne pour les travailleurs, en vue de valoriser les ressources humaines et les compétences, de reconnaître et de récompenser les mérites et les résultats des travailleurs.

Toute promotion interne des travailleurs devra tenir compte d’un certain nombre de critères objectifs tels que le mérite, l’ancienneté, l’élargissement des responsabilités, l’assiduité, la ponctualité et la tenue correcte.

Une commission paritaire composée de représentants de la direction de l’entreprise et des délégués du personnel, sous la présidence de l’employeur ou de son représentant qui a une voix prépondérante, pourra être instituée à cet effet pour statuer, le cas échéant, sur les propositions d’avancement qui doivent obligatoirement tenir compte des critères définis à l’alinéa précédent.

En tout état de cause, l’avancement qui est commandé par l’intérêt de l’entreprise, consiste à promouvoir le travailleur à une catégorie, un

échelon ou une classe supérieure et entraîne au minimum une amélioration de sa situation, à hauteur de la différence existant entre les salaires de base des catégories, échelons ou des classes considérées.

A l'exception de la première, chaque catégorie professionnelle compte trois échelons (A, B et C).

Sauf dérogation expresse, l'avancement d'échelon d'un travailleur au sein d'une même catégorie professionnelle est automatique tous les cinq (5) ans sans tenir compte des critères définis ci-dessus.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de ces dispositifs pourront résulter de la négociation collective menée entre l'employeur et les travailleurs ou être matérialisées dans le cadre d'accords d'établissements librement consentis.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel, après consultation des délégués du personnel, en premier, aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'intéressé pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Au cas où l'essai ne serait pas concluant, le travailleur 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.

Article 17 : Modification du contrat de travail

Toute modification apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite adressée au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur attestée par un certificat médical, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur pourra proposer au travailleur la modification de son contrat.

En cas d'acceptation de cette proposition par le travailleur, la modification ne pourra prendre effet qu'à l'issue d'une période au moins équivalente à la période de préavis.

Lorsque la modification doit entraîner pour le travailleur, une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée par ce

dernier, la rupture du contrat qui en résulte est réputée être le fait de l'employeur.

Article 18 : Mutation dans un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel.

Dans ce cas, son salaire et son classement antérieurs seront maintenus pendant la période de mutation qui n'excédera pas six (6) mois. Passé ce délai, l'employeur devra définitivement régler la situation de l'intéressé en le ramenant dans ses anciennes fonctions.

Article 19 : Intérim dans un emploi relevant d'une catégorie supérieure

Le fait pour le travailleur d'assurer l'intérim dans un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement, durant cette période, le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi conformément aux dispositions de la CCNI.

Sauf dans les cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée de son congé, la durée de l'intérim ne peut excéder :

- trois (3) mois pour les cadres et assimilés ;
- un (1) mois pour les autres catégories.

Passé ce délai et sauf dans les cas visés ci-dessus, le travailleur doit être reclassé dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, l'employeur peut accorder une indemnité provisoire durant la période d'intérim.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après la période précisée ci-haut, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie correspondant au nouvel emploi qu'il occupe.

Article 20 : Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs sont les suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoquées à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant l'intervention de l'une de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Article 21 : Procédure de sanction

Préalablement à toute sanction, le chef d'établissement ou son représentant doit adresser au travailleur une demande d'explications écrite précisant les faits qui lui sont reprochés et le délai qui lui est imparti pour apporter sa réponse.

Dans tous les cas, le délai ne peut pas être inférieur à quarante-huit (48) heures à compter de la réception de la demande d'explications par l'intéressé.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande d'un délégué du personnel, aura fourni des explications écrites ou verbales.

Le travailleur est tenu de fournir sa réponse dans les délais fixés dans la demande d'explications.

La décision de sanction devra, dans tous les cas, être motivée et signifiée par écrit au travailleur, avec ampliation à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

La retenue de salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application des sanctions disciplinaires.

Article 22 : Travailleur physiquement diminué

En cas d'incapacité physique d'un travailleur à occuper son emploi par suite de maladie d'origine non professionnelle médicalement constatée, l'employeur doit proposer au travailleur un poste adapté à son état, s'il en existe.

A défaut, l'employeur pourra procéder à son licenciement en respectant la procédure de rupture du contrat de travail.

CHAPITRE 2 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 : Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur tels qu'incendie de l'habitat, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail mais simplement sa suspension pourvu que le chef d'établissement ait été informé au plus tard dans les quatre (4) jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement.

Article 24 : Permissions exceptionnelles pour événements familiaux

Dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, des permissions d'absence seront accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, à l'occasion des événements familiaux ci-dessous :

- mariage du travailleur trois (3) jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur un (1) jour
- décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe quatre (4) jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur deux (2) jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère.....
..... deux (2) jours
- naissance d'un enfant un (1) jour
- baptême d'un enfant un (1) jour
- première communion.....un (1) jour
- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur un (1) jour.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable du chef d'établissement, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail. Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard dix (10) jours après l'événement.

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 ne sera pas rémunérée.

Article 25 : Absence pour maladie et accident non professionnels

1. Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident non professionnels, sont suspensives du contrat de travail dans la limite de six (6) mois par an. Ce délai peut être prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai prévu au premier alinéa du présent article sera porté :

- à huit (8) mois si le travailleur compte sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté ;

- à dix (10) mois si le travailleur compte plus de quinze (15) ans d'ancienneté.

2. Formalités à accomplir :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à remplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six (6) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical, à produire dans un délai d'une (1) semaine à compter du jour de l'accident ou de la survenance de la maladie, sauf cas de force majeure.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite du travailleur malade par le médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'IPM dont relève le travailleur ou lui envoie, à ses frais, un infirmier ou, éventuellement, tout médecin de son choix.

Article 26 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnels reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un (1) an de présence	• Plein salaire pendant un (1) mois • Demi-salaire pendant trois (3) mois
D'un (1) à cinq (5) ans de présence	• Plein salaire pendant un (1) mois • Demi-salaire pendant quatre (4) mois
Plus de cinq (5) ans de présence	• Plein salaire pendant deux (2) mois • Demi-salaire pendant cinq (5) mois

Sous réserve des dispositions de l'article L.71 du Code du travail, le total des indemnités prévues ci-dessus, représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la nature de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 27 : Absence pour accidents du travail et maladies professionnelles

Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou guérison.

Si après consolidation de la blessure ou guérison, le travailleur est atteint d'une incapacité le rendant inapte à reprendre son ancien emploi, l'employeur recherchera avec les délégués du personnel la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Article 28 : Mise en disponibilité

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur pour faire face à certaines obligations à caractère personnel.

Les conditions de cette mise en disponibilité éventuelle sont discutées librement entre l'employeur et le travailleur, sans préjudice de l'observation des dispositions prévues par la législation en vigueur.

Pendant cette période, le travailleur ne bénéficie pas de son salaire et de ses accessoires, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et, d'une manière générale, des dispositions de la législation en vigueur.

Un (1) mois au moins avant la fin de la période de mise en disponibilité, le travailleur doit adresser à l'employeur une demande écrite de réintégration.

CHAPITRE 3 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29 : Préavis de rupture

Le contrat de travail peut toujours cesser par la volonté des parties. La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat, doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la remise directe de la lettre de préavis au destinataire contre décharge ou reçu signé par le travailleur ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat d'apporter la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit.

Au sens du présent article, la date de la notification est celle où la lettre a été remise au destinataire.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, le préavis sera valablement notifié à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail.

Le motif de la rupture du contrat doit figurer dans la lettre de préavis.

Toutefois, la rupture du contrat du travail peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente.

Article 30 : Durée et déroulement du préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

- un (1) mois pour les ouvriers et employés ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine payés à plein salaire, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces journées d'absence est fixée d'un commun accord ou alternativement, un (1) jour au gré de l'employeur, un (1) jour au gré du travailleur.

Les parties peuvent, d'un commun accord, cumuler en fin de préavis les jours d'absence ci-dessus définis. Dans ce cas, la durée de présence serait réduite d'autant sans modification de la rémunération due au titre du préavis, le temps de préavis non effectué étant réglé sous forme d'indemnité compensatrice.

Si, à la demande écrite de l'employeur, le travailleur n'utilise pas ses jours de liberté, il lui sera payé une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un emploi.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir de cette date, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'un stock ou d'une caisse dont le contrat est résilié, ne peut quitter son emploi avant d'avoir totalement rendu compte de sa gestion.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

Article 31 : Indemnité compensatrice de préavis

La partie qui n'aura pas respecté le délai de préavis devra obligatoirement verser à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il y ait lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

En outre, si l'une des parties désire rompre le contrat avant le départ en congé, notification doit

être faite à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant la date de départ.

En cas d'inobservation de cette clause et si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis sera doublée.

Article 32 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 26 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat a été suspendu pour raison de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié, par lettre recommandée avec accusé de réception, par voie d'huissier ou par tout autre moyen permettant de donner date et preuve certaines de la réception de la notification, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il sera versé au travailleur les droits liés à la rupture du contrat conformément à la législation en vigueur.

Le travailleur remplacé dans ces conditions, conserve pendant un délai de deux (2) ans une priorité de réembauchage.

Article 33 : Licenciement pour motif économique

Les licenciements pour motif économique sont soumis aux règles et procédures fixées par la législation en vigueur.

Article 34 : Indemnité de licenciement

Le travailleur licencié, ayant totalisé douze (12) mois au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise, a droit, sauf en cas de rupture résultant d'une faute lourde ou d'une démission, à une indemnité de licenciement.

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

Le salaire global mensuel moyen comprend toutes les sommes constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles ayant un caractère de remboursement de frais.

Sauf dispositions plus favorables, le pourcentage est fixé à :

- 25% par année de service pour les cinq (5) premières années ;
- 30% par année de service de la 6^{ème} à la 10^{ème} année incluse ;
- 40% par année de service au-delà de la 10^{ème} année.

Dans le décompte effectué sur les bases sus-indiquées, il sera tenu compte des fractions d'année.

Article 35 : Retraite

L'âge normal de départ à la retraite est fixé par le régime national d'affiliation en vigueur.

L'âge de départ à la retraite peut être reculé d'accord parties sous réserve des limites fixées par la réglementation.

Au moment du départ, une indemnité spéciale dite « *indemnité de départ à la retraite* » sera versée par l'employeur au travailleur.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement, sauf dispositions plus favorables.

Article 36 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'indemnité de congé, les indemnités et les droits de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Si le travailleur comptait au jour du décès une année au moins d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité équivalente à celle de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, celui-ci assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants-droits en fassent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur devra verser aux ayants droit une somme correspondant à un (1) mois de salaire minimum de la catégorie du travailleur. Cette

somme est versée avant les funérailles et, au plus tard, le premier jour ouvré suivant la connaissance du décès.

Article 37 : Certificat de travail

Au moment de son départ définitif de l'entreprise, l'employeur doit remettre au travailleur un certificat de travail indiquant exclusivement :

- les nom et prénoms du travailleur ;
- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- les dates d'entrée dans l'entreprise et de sortie ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi prévues par la présente Convention et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Tout certificat de travail qui ne comporte pas les indications ci-dessus est considéré comme irrégulier.

La mention « libre de tout engagement » doit figurer sur le certificat de travail, à la demande du travailleur.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple, dans le cas d'un licenciement à la suite d'une absence prolongée ou dans le cas du travailleur démissionnaire qui ne se présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur.

Article 38 : Priorité d'embauche

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel bénéficie d'une priorité d'embauche, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement d'adresse survenu après son départ de l'établissement.

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 39 : Durée du travail

L'horaire normal de travail est de quarante (40) heures par semaine ou la durée admise en équivalence. Il peut être réparti conformément à la réglementation en vigueur.

Des accords relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine peuvent être conclus au sein de l'entreprise ou de l'établissement

Article 40 : Heures supplémentaires

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire.

Sauf dispositions plus favorables, les majorations sont fixées comme suit :

- 15% pour les huit (8) premières heures ;
- 40% pour les heures travaillées au-delà ;
- 60% pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié sont majorées aux taux de :

- 60% pour les heures effectuées de jour et
- 100% pour les heures effectuées de nuit.

Article 41 : Jours fériés - jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés, chômés et payés sont ceux fixés par la législation et la réglementation en vigueur.

Chaque année, huit (8) jours fériés en plus du 1^{er} mai, du 4 avril, de la *Tamxarit* et du *Grand Magal de Touba* sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le choix de six (6) d'entre eux est fait, dans chaque entreprise ou établissement, par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, les septième et huitième jours étant laissés au choix de l'employeur.

Article 42 : Droit de jouissance au congé payé

Le droit de jouissance au congé payé est acquis après une période minimale de service effectif, appelée période de référence, égale à douze (12) mois.

Sont considérées comme périodes de service effectif, pour la détermination du droit de jouissance au congé, celles qui sont énumérées aux 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème} et 8^{ème} alinéas de l'article L.70 du Code du travail.

Donnent également droit de jouissance au congé :

- la période de détention préventive, faisant suite à une plainte de l'employeur, lorsqu'elle se termine par un non-lieu, un acquittement ou une relaxe ;
- les périodes de perfectionnement militaire obligatoire de courte durée ;
- la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 43 : Durée du congé payé

La durée du congé payé est déterminée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Les permissions exceptionnelles visées à l'alinéa 2 de l'article L.149 du Code du travail et énumérées à l'article 24 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an.

Le même traitement est réservé, dans la limite annuelle de trente (30) jours, aux périodes d'absence sans solde du régime spécial complémentaire prévu au dernier alinéa de l'article L.149 du Code du travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée de :

- un (1) jour ouvrable de congé supplémentaire après dix (10) ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- deux (2) jours ouvrables de congé supplémentaire après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables de congé supplémentaire après vingt (20) ans ;

- six (6) jours ouvrables de congé supplémentaire après vingt-cinq (25) ans.

Les femmes salariées bénéficient d'un (1) jour de congé supplémentaire, en sus de leur congé légal, pour chacun de leurs enfants à charge âgé de moins de quatorze (14) ans et enregistré à l'Etat civil.

A condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue à l'article L.150 du Code du travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du 4^{ème} si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge, pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées par la législation en matière de sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures continues par jour ont droit, en sus du congé légal, à un congé supplémentaire de deux (2) semaines par an.

Article 44 : Organisation du congé

La date de départ en congé est fixée, d'accord parties, sur la base d'un planning annuel établi par l'employeur.

Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail, après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie du travailleur la mention des dates de départ en congé et de reprise de service. A défaut, il délivre au travailleur une attestation de congé.

En raison des nécessités de service, et sous réserve d'un congé de six (6) jours minimums à prendre chaque année, la jouissance effective du congé pourra être reportée, d'accord parties, sans que la durée du report puisse excéder trois (3) ans.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire, dès la reprise du travail.

Il bénéficiera par la suite et, au plus tard, lors du congé suivant, d'une période de congé supplémentaire égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Article 45 : Allocation de congé

Au moment de son départ en congé, le travailleur percevra une allocation égale au douzième (1/12^{ème}) des sommes perçues pendant la période de référence, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu, telle que notamment, l'indemnité de logement.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés conformément à l'article 43 de la présente Convention, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases.

Pour ce faire, l'allocation de congé normal étant calculée, son montant est divisé par le nombre de jours de congés concernés et multiplié par le nombre de jours dus au titre des congés supplémentaires.

Article 46 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, à la place du congé, une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article précédent.

Article 47 : Logement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence au lieu habituel d'emploi par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose, sur son nouveau lieu d'emploi, d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, l'employeur est dégagé de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra les faire transporter aux frais de l'employeur, en dégageant ce dernier de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 48 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

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

- en cas de notification du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du préavis, sans que celui-ci puisse être inférieur à un (1) mois ;
- en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit (8) jours ;
- en cas de licenciement sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un (1) mois ;
- en cas d'expiration du contrat : évacuation dans un délai d'un (1) mois.

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement équivalent en remplacement du logement occupé jusque-là, les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

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

Article 49 : Voyage et transport

Les conditions afférentes au voyage du travailleur et des membres de sa famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont fixées ainsi qu'il suit :

1. Classe de passage

Les classes de passage du travailleur ainsi que les membres de sa famille pouvant prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

Catégories d'emploi	Route	Chemin de fer ou bateau	Avion
Ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés	Prix du titre du transport	2 ^{ème} classe	Classe économique
Cadres et assimilés	Prix du titre du transport	1 ^{ère} classe	Classe économique

Le transport du travailleur et de sa famille est effectué par la voie et les moyens sus-indiqués laissés au choix de l'employeur, sauf prescription médicale contraire.

Dans le cas où le travailleur et sa famille justifieraient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyageront avec l'autorisation de l'employeur dans la classe supérieure immédiatement disponible.

2. Transport de bagages

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

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 qu'en cas de mutation décidée par l'employeur du lieu d'emploi à un autre lieu, le travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, aura droit au transport gratuit de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- deux cents (200) kg, en sus de la franchise, pour le ménage comprenant le travailleur et son ou ses conjoint(s) ;
- cent (100) kg, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur procédera, en outre, au remboursement des frais de transport des gros meubles nécessaires au travailleur.

TITRE V : SALAIRES – INDEMNITES – AVANTAGES

Article 50 : Dispositions générales

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut, dans les conditions prévues au présent titre.

Le travailleur recruté ou nommé perçoit la rémunération attachée à l'emploi qu'il occupe en fonction de son classement.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;
- soit au rendement : à la tâche ou à la pièce.

Les employés sont toujours payés au mois.

La rémunération du travailleur comporte le salaire de base et, selon le cas, les primes et indemnités auxquelles il peut prétendre.

La grille des salaires correspondant à la classification des emplois est jointe en annexe.

Article 51 : Primes et indemnités

Les primes et indemnités ci-après peuvent être allouées aux travailleurs, en sus des indemnités et primes prévues par la réglementation en vigueur :

- l'indemnité de logement ;
- l'indemnité de déménagement ;
- la prime de risque ;
- la prime de responsabilité ;
- la prime de motivation ;
- la prime pour médaille du travail.

Article 52 : Prime d'ancienneté

Sous réserve des dispositions de l'article L.109 du Code du travail, on entend par ancienneté, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue au service de l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire de base de la catégorie du travailleur.

Son montant est fixé à 2% du salaire de base après deux (2) années de présence effective, avec une progression de 1% par année de présence en sus, jusqu'à la retraite.

Article 53: Prime de savon

Pour participer à l'entretien des tenues de travail, l'employeur octroie une prime de savon à tous les travailleurs. Le montant de cette prime est fixé à deux mille (2000) francs CFA par mois et par travailleur.

Lorsque l'entretien des tenues est assuré par l'employeur, cette prime n'est pas due.

Article 54 : Prime de poste

Une prime de poste destinée à tenir compte des difficultés et servitudes propres aux fonctions exercées peut être accordée aux travailleurs ci-après désignés, chargés de superviser et d'organiser le travail des agents placés sous leur autorité :

- les gérants de caisse ;
- les superviseurs ;

- les contrôleurs ;
- les chefs de poste ;
- les chefs de site.

Article 55 : Indemnité de fonction

Une indemnité de fonction destinée à tenir compte des difficultés et servitudes propres aux fonctions exercées peut être accordée aux travailleurs ci-après désignés, chargés de superviser et d'organiser le travail des agents placés sous leur autorité :

- les directeurs ;
- les conseillers techniques ;
- les chefs de service.

Article 56: Indemnité de transport

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés conformément à la réglementation est allouée aux travailleurs.

Le montant est égal au taux en vigueur au Sénégal.

D'autre part, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens des déplacements fréquents et habituels, pour les besoins de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur.

Article 57: Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle et conformément aux dispositions du Code du travail à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois, hors de son lieu habituel d'emploi et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, il percevra, sauf clause plus favorable, une indemnité de déplacement selon les modalités qui suivent :

a) Pour le travailleur de la 1^{ère} à la 6^{ème} catégorie :

- trois(3) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;

- cinq (5) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) Pour les travailleurs des 7^{ème} et 8^{ème} catégories :

- deux (2) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

c) Pour les travailleurs de la 9^{ème} à la 11^{ème} catégorie

Les frais de voyage et de séjour engagés, pour les besoins du service, sont remboursés par l'employeur

- soit sur présentation par l'ingénieur, le cadre ou assimilé d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- soit sur une base forfaitaire fixée d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit en nature les prestations de nourriture, de logement et de voyage.

Des frais supplémentaires occasionnés durant le déplacement du travailleur seront remboursés par l'entreprise sur présentation de pièces justificatives des dépenses.

Article 58 : Indemnité de panier

Sauf dispositions plus favorables, l'indemnité de panier est attribuée :

- aux travailleurs ayant effectué au moins six (6) heures de travail de nuit, la tranche horaire de référence étant comprise entre vingt-deux (22) heures et cinq (5) heures du matin ;
- aux travailleurs ayant effectué dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en sus de leur horaire normal de travail.

Sauf clause plus favorable, le montant de cette indemnité est égal à trois (3) fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Elle ne fait pas obstacle, toutefois, au paiement des heures supplémentaires.

Dans les conditions d'attribution de l'indemnité de panier, la règle de l'équivalence du temps de travail ne peut être un obstacle au paiement de cette indemnité.

Article 59 : Bulletin de salaire

Quelles que soient la nature et la durée du travail fourni ainsi que le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit faire l'objet d'une pièce justificative dite « bulletin de paie » remise au travailleur lors du paiement.

Sur le bulletin de paie, sont ventilés le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement, toutes les sommes dues au travailleur, de manière à faire clairement apparaître, en individualisant chaque élément de la rémunération, sa cause exacte et le décompte qui a servi de base à son calcul.

TITRE VI : PROTECTION SOCIALE

Article 60 : Sécurité sociale

L'employeur est soumis aux dispositions régissant les Institutions de Prévoyance sociale, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur et y affiliera tous ses travailleurs pour leur assurer le bénéfice des prestations servies par ces organismes.

Article 61 : Sécurité et santé au travail

L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les textes en vigueur en matière de sécurité et santé au travail.

Les travailleurs sont tenus d'appliquer strictement les consignes destinées à garantir la salubrité des locaux et d'observer les instructions pour prévenir tout incident ou accident.

Conformément à la réglementation, un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail est mis en place dans les entreprises pour veiller au respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 62 : Hospitalisation du travailleur malade

Pour la prise en charge partielle des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation, le travailleur bénéficie pour lui-même et sa famille d'une couverture maladie obligatoire, conformément à la législation en vigueur.

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de créer une Institution de Prévoyance Maladie (IPM) ou d'adhérer à une IPM interentreprises, ce dernier prend en charge la totalité des frais d'hospitalisation du travailleur malade, sans préjudice des sanctions prévues par la réglementation en vigueur.

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 officielles non organisées par l'employeur.

Article 63 : Tenue de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra fournir gratuitement deux (2) tenues par an.

Le nettoyage est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur.

TITRE VII : DIFFERENDS DE TRAVAIL

Article 64 : Différends individuels de travail

Les parties pourront rechercher à l'amiable la solution à leurs différends individuels.

En cas d'accord des parties, il est dressé un procès-verbal qui consacre le règlement définitif du différend. En cas de désaccord, chacune des parties a la faculté de saisir l'Inspecteur du Travail du ressort ou le Tribunal du Travail.

Article 65 : Différends collectifs de travail

Les conflits collectifs sont soumis à la procédure prévue aux articles L.271 et suivants du Code du Travail.

Dans un premier temps, les représentants des travailleurs sont chargés en interne, dans le calme et le dialogue, de rechercher avec le chef d'établissement ou son représentant, une solution au conflit dans le respect de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord, la partie la plus diligente pourra saisir le Comité de Dialogue social d'entreprise ou de branche, prévu à cet effet, s'il en existe, qui tentera de rechercher une solution juste et équitable aux problèmes posés.

En cas d'échec de la procédure décrite ci-dessus, l'Inspecteur ou le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale sera saisi conformément aux textes en vigueur.

Article 66 : Commission de classement

Si le travailleur conteste auprès de son employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, le différend est porté devant une Commission professionnelle paritaire de Classement.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires ou adhérentes à la présente Convention. Les membres de la Commission peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel, ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale qui provoque la réunion de la Commission en convoquant les parties et les membres de la Commission, et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la Commission s'efforcera d'abréger les délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Si l'un des membres de la Commission 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 doit être classé l'emploi occupé par le travailleur 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 et, au besoin, se rendre sur les lieux du travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur avec son accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaire, la Commission prononce sa décision. En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend décision à la majorité de voix de ses membres. Le Président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

En cas de partage des voix, le président de la séance, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail du ressort, en sa qualité de membre de la Commission, pourra valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précisera la date d'effet de la mesure et sera notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Article 67 : Dispositions transitoires

Les parties signataires de la présente Convention adoptent la grille des salaires jointe en annexe.

Toutefois, si les salaires catégoriels prévus par la prochaine augmentation généralisée des salaires au niveau national s'avèrent plus favorables que la présente grille, il sera procédé à un réajustement pour les catégories concernées, par référence à la grille adoptée dans le secteur du Commerce.

Article 68 : Annexes

Les annexes font partie intégrante de la présente Convention collective. Il s'agit de :

- l'annexe de classification et de définition des emplois ;
- la grille des salaires.

Fait à Dakar, le 17 janvier 2019

ont signé :

- **Pour le patronat**

M. Papa Djiby TOURE (SAGAM Sécurité – CNES)

M. Christophe MARTY (Viga Assistance/ CNP)

M. Ibrahima DIOUF (Phœnix – CNP)

M. Erick DERAMBURE (DIS – CNP)

M. Gora THIAO (SAGAM Sécurité – CNES)

M. Samba NDIAYE (Agence Lat Sécurité – CNP)

- **Pour les travailleurs**

M. Ndiouga WADE (SYNPAS/CNTS)

M. Doudou KEITA (SYNATRACOM/UNSAS)

M. Isidore COLY (SAGAS/CSA)

M. Boubacar MANGA (SNECCS/CNTS)

M. Sara CAMARA (SNTCES/FNCS)

- **Le Ministre du Travail, du Dialogue Social, des Organisations Professionnelles et des Relations avec les Institutions**

SAMBA SY

ANNEXE 1 : TABLEAU DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Classes	Catégories	Echelons	Emploi et profil
CLASSE I	1^{ère}	Néant	• Manœuvre ordinaire : travailleur chargé de tâches manuelles ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation particulières. • Technicien de surface débutant : travailleur préposé au nettoyage et entretien des locaux et dépendances de l'entreprise.
		A	• Travailleurs de la 1^{ère} catégorie ayant accompli 6 mois de services effectifs • Agent de sécurité/gardien : travailleur chargé d'assurer la surveillance, le gardiennage, l'escorte de biens privés, et de la sécurisation des personnes. • Manœuvre spécialisé : travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou effectuant des travaux simples. • Technicien de surface : travailleur chargé de l'entretien et du nettoyage des locaux et des dépendances de l'entreprise.
	2^{ème}	B	• Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
	3^{ème}	A	• Agent de liaison interne : travailleur préposé à l'acheminement du courrier interne et à assurer la navette entre les différents services de l'entreprise. • Agent de liaison externe : travailleur chargé d'assurer la navette avec les autres partenaires externes de l'entreprise. • Agent de Poste Contrôle-Surveillance (PCS) : travailleur chargé d'assurer le contrôle par vidéosurveillance d'un site. • Agent de sécurité de la 2^{ème} catégorie ayant accompli une ancienneté de dix (10) ans. • Chef de poste : responsable de la coordination des activités des agents de sécurité affectés sur un même site. • Conducteur de chien : travailleur préposé à la conduite de chiens pour les rondes de sécurité. • Jardinier : travailleur chargé de l'entretien des espaces verts et des plantes.
		B	• Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
	4^{ème}	A	• Agent administratif de niveau 1 : travailleur affecté à des tâches d'administration telles que le bureau d'ordre, l'enregistrement, le classement du courrier, des fiches,

Classes	Catégories	Echelons	Emploi et profil
			documents, pièces et dossiers et de la correspondance administrative. • Aide-magasinier : travailleur chargé d'assister le responsable de la gestion du matériel. • Aide-ouvrier : travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable, mais ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers spécialisés ou professionnels. • Maître-chien : travailleur chargé du dressage des chiens. Il est aussi chargé de la formation des agents sur la conduite de chiens.
		B	• Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
	5 ^{ème}	A	• Agent administratif de niveau 2 : agent administratif de niveau 1 avec des tâches comportant une part d'initiative et de responsabilité, notamment l'élaboration et la mise à jour du planning. • Aide-trieur : travailleur chargé du tri et de la reconnaissance de petites coupures de billets de banque. • Chauffeur : travailleur préposé à la conduite des véhicules de l'entreprise. Il a la responsabilité de l'entretien des véhicules placés sous sa responsabilité. • Magasinier : travailleur chargé de la gestion des stocks (habillements, équipements, consommables etc.), dont il a la responsabilité d'inventaire. • Opérateur de géolocalisation : travailleur chargé de la surveillance des mouvements des véhicules et des personnes à l'aide d'un écran. • Ouvrier professionnel de niveau 1 (O.P.1) : ouvrier professionnel exécutant des travaux qualifiés possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un CAP ou l'essai professionnel d'usage. • Réceptionniste/standardiste : travailleur préposé à l'accueil des visiteurs, à la réception et à la transmission des communications téléphoniques. Il assure également la tenue de l'annuaire téléphonique de l'entreprise. • Secrétaire-comptable : travailleur chargé de la saisie de pièces comptables. • Superviseur/contrôleur : travailleur chargé de contrôler en permanence la présence des agents de sécurité sur un des postes qui lui sont confiés, et rend compte à son supérieur hiérarchique.

Classes	Catégories	Echelons	Emploi et profil
	6 ^{ème}	B	• Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
		A	• Agent commercial : travailleur chargé de la prospection de la clientèle pour présenter les services et produits de l'entreprise. • Agent Gabiste : travailleur préposé aux guichets automatiques de banque, chargé de leur alimentation et d'intervenir en cas de panne. • Aide-comptable : assiste les comptables dans leurs missions. • Agent de recouvrement : travailleur chargé de la récupération des chèques auprès des clients et, éventuellement, de la distribution des courriers. • Assistant du responsable de la chambre forte : il assiste le responsable de la chambre forte. • Caissier secondaire : employé chargé, sous la responsabilité éventuelle d'un caissier principal ou comptable, des paiements, des encaissements et autres opérations de caisse. • Chargé de la formation : employé participant au processus de recrutement et assurant la formation (initiale comme continue) des agents sur les techniques de sécurité. • Chargé de la logistique : travailleur chargé du suivi des mouvements du matériel et des approvisionnements. • Chauffeur-convoyeur : employé préposé à la conduite de véhicules blindés pour le transport de fonds ou de valeurs. • Chef d'antenne ou de région : employé représentant l'entreprise dans une zone géographique déterminée. Il a sous sa responsabilité plusieurs sites. • Chef de table : assure la supervision du tri et de la reconnaissance des grosses et petites coupures de billets de banque. • Convoyeur de fonds : employé chargé de convoier en toute sécurité des fonds et valeurs pour divers clients. • Inspecteur : employé placé sous la hiérarchie du chef de garde et chargé d'assurer sur le terrain du suivi opérationnel des activités des superviseurs, assiste ces derniers et les supplée en cas de besoin. • Ouvrier professionnel de niveau 2 (O.P.2) : ouvrier professionnel exécutant particulièrement des travaux qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie. • Secrétaire : il est chargé de la saisie et du traitement des courriers et autres tâches connexes. • Surveillant général/chargé de la supervision : employé

Classes	Catégories	Echelons	Emploi et profil
			chargé d'assurer le lien entre le client et le niveau opérationnel en s'assurant de la bonne exécution des prestations convenues. Aussi, il peut être chargé de superviser les activités des superviseurs. • Trieur : employé chargé du tri des billets de banque et autres valeurs.
		B	• Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
CLASSE III	7 ^{ème}	A	• Adjoint chef de parc : assiste le chef de parc dans ses missions. • Archiviste : il assure l'archivage et la conservation des documents de l'entreprise. • Caissier principal : chargé de la caisse du centre de traitement des valeurs. Il peut être chargé des rompus. • Chef convoyeur : dirige la mission de convoyage de fonds et de valeurs. • Chef d'équipe d'un service de traitement des valeurs : il supervise les opérations de traitement des valeurs et veille à leur bonne exécution. Aussi, il centralise et remonte les informations relatives aux opérations de tri. • Chef de garde : employé chargé d'assurer la coordination des activités d'une brigade ou faction montante. • Chef de service d'appui : chargé de la supervision du travail du personnel d'entretien et des agents de liaison. • Chef de section transport de fonds : il assure la coordination des missions de convoyage de fonds dans une zone géographique déterminée. • Coordonnateur des PCS et de la sécurité intérieure : il coordonne par caméras de surveillance l'activité de contrôle des PCS et assure la sécurité de l'entreprise. • Responsable de la chambre forte : supervise la réception, la sécurisation, la gestion et la répartition des fonds gardés dans une chambre forte. • Secrétaire de direction : secrétaire rattaché à une direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales et ayant une formation du niveau BTS. • Technicien d'un service de traitement des valeurs : il assure l'entretien, la maintenance et la réparation des machines de tri et de comptage des billets de banque et autres valeurs.
		B	• Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.

Classes	Catégories	Echelons	Emploi et profil
	8 ^{ème}	C	Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
		A	Adjoint au coordonnateur d'un service de transport de fonds et de valeurs : il assiste le coordonnateur d'un service de transport de fonds et de valeurs dans ses missions. Assistante de direction : interface entre une direction et les services, coordonne les activités entre les différents services sous les directives de son supérieur hiérarchique. Assistant en Ressources humaines (RH) : il assiste le responsable RH dans ses missions. Il peut être chargé du traitement informatique de la paie. Chef de parc : il est chargé de coordonner toutes les activités du parc automobile. Comptable : employé chargé d'assurer seul ou sous le contrôle du chef de comptabilité la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous les documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises.
		B	Coordonnateur d'un service de transport de fonds et de valeurs : il coordonne toutes les activités de transport de fonds et de valeurs. Informaticien : il est chargé de la gestion du système informatique et de la maintenance du parc informatique. Responsable des opérations du service de traitement des valeurs : supervise les différentes caisses dans le processus de traitement des valeurs, la réception et l'approvisionnement en fonds. Responsable en radiocommunication : coordonne et assure le suivi et la maintenance des moyens de communication-radio de l'entreprise. - Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
	9 ^{ème}	C	Adjoint chef comptable : il assiste le chef comptable dans ses missions. - Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
		A	Adjoint au responsable/directeur des opérations : il assiste le responsable ou directeur des opérations dans ses missions. Chef comptable : il est chargé de coordonner l'activité des services de la comptabilité. Il est notamment chargé de l'élaboration des états financiers de l'entreprise. Responsable commercial : il coordonne les opérations commerciales de l'entreprise. Responsable de la logistique : employé chargé de la coordination des opérations relatives aux mouvements du

Classes	Catégories	Echelons	Emploi et profil
CLASSE IV	10 ^{ème}		matériel et des approvisionnements. • Responsable des Ressources humaines (RH)/Chef du personnel : il est chargé du suivi et de la mise en œuvre de la politique RH et de la gestion quotidienne des ressources humaines de l'entreprise. • Responsable du recouvrement : chargé du suivi régulier des échéanciers, assure les activités de relance et du règlement des factures, de la récupération des chèques.
		B	• Chef du service des alarmes à distance : il coordonne toutes les activités des alarmes à distance. Il définit les zones à sécuriser et le nombre d'alarmes à mettre en place. • Responsable administratif et financier : il est chargé de la mise en œuvre et du suivi de toutes les opérations administratives, financières et comptables. • Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
	11 ^{ème}	A	• Directeur/responsable des opérations/directeur technique : il assure la coordination de l'ensemble des opérations de sécurisation.
		B	• Directeur administratif et financier : il assure la coordination et le suivi de toutes les opérations administratives, financières et comptables de l'entreprise. • Directeur commercial : sous l'autorité du directeur général, il définit et met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise. • Directeur des Ressources humaines : il définit et met en œuvre la politique RH de l'entreprise. • Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.
		A	• Directeur général adjoint : il assiste et supplée le Directeur général dans ses fonctions.
		B	• Travailleurs de l'échelon A ayant accompli cinq (5) ans de services.
		C	• Directeur général : disposant de pouvoirs décisionnels étendus, il coordonne la mise en œuvre de la politique de développement de l'entreprise. • Travailleurs de l'échelon B ayant accompli cinq (5) ans de services.

ANNEXE 2 : GRILLE DES SALAIRES CATEGORIELS (EN FRANCS CFA)

Classes	Catégories	Echelons		
		A	B	C
Classe I	1ère	65 022 (sans échelons)		
	2ème	66 500	67 500	68 500
	3ème	69 500	70 500	71 500
Classe II	4ème	74 500	75 500	76 500
	5ème	80 000	81 000	82 000
	6ème	84 000	87 000	90 000
Classe III	7ème	102 000	105 250	108 650
	8ème	112 000	114 500	118 000
	9ème	121 000	133 000	146 000
Classe IV	10ème	160 000	165 000	172 000
	11ème	183 000	189 000	195 000

Fait à Dakar, le

ont signé :

- **pour le patronat**
 - M. Papa Djiby TOURE (SAGAM Sécurité – CNES)
 - M. Ibrahima DIOUF (Phœnix – CNP)
 - M. Erick DERAMBURE (DIS – CNP)
 - M. Christophe MARTY (Viga Assistance/ CNP)
 - M. Gora THIAO (SAGAM Sécurité – CNES)
 - M. Samba NDIAYE (Agence Lat Sécurité – CNP)
- **pour les travailleurs**
 - M. Doudou KEITA (SYNATRACOM/UNSAS)
 - M. Ndiouga WADE (SYNPAS/CNTS)
 - M. Isidore COLY (SAGAS/CSA)
 - M. Sara CAMARA (SNTCES/FNCS)
 - M. Boubacar MANGA (SNECCS/CNTS)



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale du secteur du Pétrole et du Gaz (2 août 2019)



Entre les parties signataires ci-après :

- Les organisations patronales et employeurs suivants :
 - ✓ Le Groupement des Professionnels du Pétrole et du Gaz (GPP) ;
 - ✓ L'Association Sénégalaise des Pétroliers (ASP) ;
 - ✓ L'Association Sénégalaise des Professionnels du Pétrole (ASPP) ;
 - ✓ La Société Africaine de Raffinage (SAR) ;
 - ✓ La Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN) ;
 - ✓ La Sénégalaise de Stockage (SENSTOCK) ;

d'une part,

et

- Les organisations syndicales de travailleurs suivantes :
 - ✓ Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole et du Gaz du Sénégal (SNTPGS) ;
 - ✓ Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole, Gaz et affiliés du Sénégal (SNTPGAS),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application de la Convention

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises dont les activités principales exercées sur le territoire national relèvent de la branche professionnelle « Pétrole et Gaz ».

Sont notamment compris dans ces activités :

- le raffinage de pétrole et dérivés ;
- le stockage des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;

- l'importation et l'exportation des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- la commercialisation des produits pétroliers, gazeux et dérivés en gérance directe ;
- la distribution des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- la promotion, la prospection et la recherche de pétrole et de gaz ;
- l'exploitation et la production de produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- le transport par conduite des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- toutes activités nécessaires au fonctionnement de ces entreprises, à la préparation et à l'évacuation de leurs produits.

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

Une annexe formant partie intégrante de la présente Convention contient les clauses relatives à la classification des emplois dans les différentes catégories professionnelles de travailleurs :

- ouvriers ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, cadres et assimilés.

Au sens de la présente Convention, le terme « travailleur » est celui défini à l'article L. 2, alinéa 2 de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail de la République du Sénégal.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Code du Travail » se rapporte à ladite loi.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar, par la partie la plus diligente.

Toutefois, en ce qui concerne la commercialisation des produits pétroliers, gazeux et dérivés en gérance directe, les parties ont convenu de différer l'application de la présente Convention collective, pour une durée maximum de trois (3) ans, à compter de la date de son entrée en vigueur, afin de permettre aux entreprises de se conformer intégralement à ses dispositions.

Article 3 : Accords collectifs antérieurs

A la date fixée pour son application, la présente Convention se substituera purement et simplement à tous les accords conclus antérieurement à cette date dans toutes leurs dispositions les moins favorables visant le même objet.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions 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.

Article 4 : Avantages acquis

L'application de la présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, qu'il s'agisse d'avantages particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou d'accord.

Toutefois, les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'établissement existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

Article 5 : Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6 : Dénonciation - Révision

La présente Convention peut être dénoncée ou révisée en tout ou partie, à tout moment, par l'une des parties signataires, moyennant un préavis d'un mois notifié aux autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive, dont copie adressée au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort et au secrétariat du Tribunal du Travail.

La partie dénonçant la Convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excèdera pas un (1) mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Les parties s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out, à propos des points mis en cause, pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

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

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Article 7 : Adhésions ultérieures

Peuvent adhérer à la présente Convention, tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement professionnel d'employeurs appartenant au champ d'application de la présente Convention collective, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires, au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

L'adhésion prend effet à compter du jour suivant la date de notification au secrétariat dudit tribunal.

Si le caractère représentatif au sens des articles L. 85 et L. 85 bis du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan national, elle ne pourra ni dénoncer la Convention ni en demander la révision, même partielle.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organisations ou Commissions paritaires prévues 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 signataires et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche du « Pétrole et du Gaz », au sens de l'article L. 85 et L.85 bis du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

Article 8 : Concertation et dialogue

Les parties signataires s'engagent à privilégier dans leurs rapports, en toutes circonstances, un esprit de partenariat et de dialogue, notamment par le recours à des accords portant pacte social dans la branche professionnelle.

Elles affirment leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.

Article 9 : Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation

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 ou de ses annexes et additifs.

Cette Commission n'a pas à connaître de 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 (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les parties syndicale et patronale intéressées au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

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 que du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, à charge pour ce dernier de réunir la Commission dans les meilleurs délais.

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des parties 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.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET DELEGUES DU PERSONNEL

Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties signataires 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.

Elles reconnaissent également à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

Les employeurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la

répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou la promotion, la rémunération et le licenciement, s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur ou à l'encontre d'un syndicat ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou des origines raciales, ethniques et sociales des travailleurs.

Si l'une des parties signataires conteste le motif d'un licenciement comme violant le droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution amiable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties intéressées d'obtenir une réparation judiciaire du préjudice causé.

Les parties signataires, considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République. Il ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

Article 11 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absences leur seront accordées sur présentation, deux (02) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée. Toutefois, en cas de force majeure, ce préavis pourra, d'accord parties, ne pas être pris en considération.

Les parties signataires s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et ne seront ni déductibles du congé ni récupérables.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les parties signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux parties 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 préalablement leur employeur de leur participation à ces Commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif et sera pris en compte pour la détermination des droits au congé du travailleur ; il ne sera pas récupérable.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires règlementaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Ces périodes d'absence seront également payées. Elles ne seront ni déductibles des congés ni récupérables.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical bénéficie des dispositions que le Code du Travail consacre au travailleur dont le contrat de travail est suspendu du fait de l'exercice d'un mandat de député à l'Assemblée nationale.

Article 12 : Panneaux d'affichage

Des panneaux grillagés ou vitrés, fermant à clef, en nombre suffisant, sont mis dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs et des délégués du personnel pour leur communication au personnel. Ils sont placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel, ou en tout autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise ou d'un délégué du personnel, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Article 13 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) travailleurs, des délégués titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la législation sociale en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) kilomètres ne comportent pas, pris séparément, le nombre minimum de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront groupés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont régis par les dispositions du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel et définissant leur mission.

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à l'amélioration de sa rémunération ni à son avancement professionnel régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Les heures réglementaires de liberté du délégué du personnel, à raison de vingt (20) heures par mois, accordées afin qu'il puisse remplir ses missions, sont imputées sur cet horaire et rémunérées.

Les délégués sont reçus collectivement (y compris les suppléants s'ils le désirent) par le chef de l'établissement ou son représentant, au moins une (1) fois par mois. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Ils peuvent se faire assister, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, par un représentant de leur organisation syndicale.

Si l'exercice de leur mission les appelle à l'extérieur de l'établissement (par exemple à l'Inspection du Travail), ils doivent, si possible, en aviser l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Mais pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, la compétence s'étend à tout l'établissement.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leur supérieur hiérarchique ou au chef d'établissement.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel par les articles L.214, L.215 et L.216 du Code du Travail sont étendues aux candidats aux fonctions de délégué pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Le bénéfice de ces mesures est également étendu au délégué élu pendant la période comprise entre la fin de son mandat et l'expiration des trois (3) mois suivant le nouveau scrutin.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 14 : Embauche et réembauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le personnel est recruté parmi les candidats présentant les aptitudes physiques et professionnelles nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

Concernant l'aptitude physique à l'emploi, l'examen médical d'embauche devra avoir lieu dans les conditions fixées par la réglementation, c'est-à-dire avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

L'embauche peut également être précédée d'une épreuve professionnelle ou de tests.

Le chef d'entreprise tiendra son personnel informé, par voie d'affichage, des emplois vacants ou à créer, qu'il envisage de pourvoir ainsi que des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Le travailleur licencié pour motif économique conserve, pendant deux ans, la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans un délai de huit (8) jours si son domicile est distant de moins de cent (100) km du lieu de travail, et dans un délai de quinze (15) jours au-delà, suivant la réception de la lettre.

Article 15 : Engagement à l'essai

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

La durée maximum de la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L.38 du Code du Travail, est ainsi fixée :

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois, les agents de maîtrise et techniciens assimilés ;
- trois (3) mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

- un (1) jour au moins avant la fin de la période d'essai dont la durée est de huit (8) jours ;
- cinq (5) jours au moins avant la fin de la période d'essai dont la durée est d'un (1) mois ;
- quinze (15) jours au moins avant la fin de la période d'essai dont la durée est fixée à trois (3) mois.

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

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais le déplacement aller-retour du travailleur, de son lieu d'embauche au lieu de travail.

Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties sans préavis.

Article 16 : Modification aux clauses du contrat de travail

Le contrat de travail peut être modifié soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur. Toute proposition de modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite.

Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un travailleur une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages.

Si le travailleur donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la durée de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

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.

Article 17 : Affectation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période d'affectation qui, en règle générale, n'excèdera pas six (06) mois.

Article 18 : Mutation dans une localité différente du lieu de travail habituel

Lorsqu'une telle mutation n'est pas prévue dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité autre que celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

Article 19 : Intérim d'un emploi relevant d'une catégorie supérieure

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

Toutefois, sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, ainsi que pour les employés ;
- trois (3) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit reclasser d'office le travailleur dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, soit après quinze (15) jours, soit après un (1) mois, soit après trois (3) mois, selon les précisions apportées à l'alinéa 2 du présent article, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel et le salaire de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire dans un poste de classification supérieure compris dans un cycle de fabrication industrielle, percevront, à compter du troisième jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 20 : Changement d'emploi des femmes en état de grossesse

En cas de changement d'emploi prescrit par un certificat médical du fait de son état de grossesse constaté, l'intéressée conservera dans son nouveau poste le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de la mutation.

Article 21 : Promotion dans l'entreprise

Les parties signataires étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs qui envisagent de pourvoir les postes vacants ou à créer feront appel de préférence, après consultation des délégués du personnel, aux travailleurs en service dans

l'entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique et aptes à occuper le poste.

Le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à la période d'essai conformément à l'article 15 de la présente Convention ou à un examen professionnel.

Au cas où l'essai ou le résultat de l'examen professionnel ne serait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 22 : Mise en disponibilité

Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité n'ouvrant droit à aucune rémunération, afin de faire face à des obligations à caractère personnel telles que la prolongation du congé de maternité, l'assistance à un enfant, au conjoint ou à la conjointe physiquement diminué (e) ou hospitalisé (e).

Les conditions de cette mise en disponibilité éventuelle sont librement discutées entre l'employeur et le travailleur, sans préjudice de l'observation des dispositions des articles L. 68 et L. 70 du Code du Travail.

Article 23 : Discipline

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la notification de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune nouvelle sanction ne lui a été infligée entre temps.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, d'un délégué du personnel, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et une ampliation est adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24 : Généralités

Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur, compte tenu des dispositions particulières ci-après.

Article 25 : Absences et permissions exceptionnelles

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant le foyer du travailleur – tel qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui – n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre (4) jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Des permissions exceptionnelles qui, dans la limite de seize (16) jours par an ne sont pas déductibles du congé payé et n'entraînent aucune retenue de salaire, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour et à l'occasion des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente :

- mariage du travailleur : trois (3) jours

- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur un (1) jour
- décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe quatre 4 jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur deux (2) jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère deux (2) jours
- naissance d'un enfant un (1) jour
- baptême d'un enfant un (1) jour
- première communion un (1) jour
- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur un (1) jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard dix (10) jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interruption d'un congé. De même, ces permissions ne peuvent faire l'objet d'un report, sauf accord des parties.

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, et dans ce cas, ils ne seront pas déductibles du congé et ne donneront pas lieu à retenue de salaire.

Article 26 : Absences pour maladie et accident non professionnels

1° Suspension du contrat de travail

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

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six (6) mois prévu à l'alinéa 1^{er} du présent article, sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à :

- huit (8) mois pour les travailleurs comptant au moins sept (7) ans et au plus quinze (15) ans d'ancienneté ;
- dix (10) mois pour les travailleurs comptant plus de quinze (15) ans d'ancienneté.

2° Formalités à accomplir

Si le travailleur fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six (6) jours suivant la date de la maladie ou de l'accident.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum d'une semaine à compter du premier jour de l'indisponibilité.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite du travailleur à son domicile par le médecin d'entreprise ou par tout autre médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance-Maladie (IPM) dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, à ses frais, un infirmier ou, éventuellement, le médecin.

Article 27 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée d'indemnisation
Moins d'un (1) an de présence	Plein salaire pendant deux (2) mois Demi-salaire pendant quatre (4) mois
D'un (1) à cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant deux (2) mois Demi-salaire pendant cinq (5) mois
Plus de cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant trois (3) mois Demi-salaire pendant six (6) mois

Sous réserve des dispositions de l'article L. 71 du Code du Travail, le total des indemnisations prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 28 : Accidents du travail/maladies professionnelles

Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou guérison.

Au cas où, après consolidation de la blessure ou guérison, le travailleur ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans des 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 par l'article 27 de la présente Convention, pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle, en état d'incapacité temporaire, reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite de la somme qui lui est due, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour cette même période.

Article 29 : Congé de maternité

A l'occasion de son accouchement, toute femme salariée a le droit de suspendre son travail dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 30 : Congé de veuvage

En cas de veuvage, la femme salariée peut, si elle le désire, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six (6) mois.

Cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 31 : Obligation et notification du préavis

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie. En d'autres termes, la rupture du contrat de travail est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui en a pris l'initiative.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail d'apporter la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. Au sens du présent article, la date de la notification est celle où la lettre a été remise à l'autre partie, soit par la Poste, soit contre décharge signée, soit devant témoins.

Le délai de préavis, visé au paragraphe 2 de l'article L. 50 du Code du Travail, court à compter de la date de la remise effective de la notification telle que précisée ci-dessus. Sa durée est calculée de quantième en quantième.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, la décision de rupture sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas de rupture de contrat de travail suivants :

- engagement à l'essai ;
- faute lourde ;
- force majeure ;
- rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement.

Article 32 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis réciproque est fixée comme il suit :

- ❖ Ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine :
 - De la 1ère à la 4ème catégorie de la hiérarchie professionnelle :
 - ✓ huit (8) jours pour une durée de présence inférieure à un (1) an ;
 - ✓ quinze (15) jours pour une durée de présence d'un (1) à cinq (5) ans ;
 - ✓ un (1) mois pour une durée de présence supérieure à cinq (5) ans.
 - De la 5ème à la 7ème catégorie de la hiérarchie professionnelle :
 - ✓ quinze (15) jours pour une durée de présence inférieure et au plus égale à cinq (5) ans ;
 - ✓ un (1) mois pour une durée de présence supérieure à cinq (5) ans.
- ❖ Travailleurs mensuels non cadres : un (1) mois

- ❖ Ingénieurs, Cadres et assimilés : trois (3) mois.

Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Toutefois, durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces journées de liberté est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Les parties peuvent, d'un commun accord, globaliser en fin de préavis ces jours d'absence. Dans ce cas, la durée de présence serait réduite d'autant sans modification de la rémunération due au titre du préavis, le temps de préavis non effectué étant réglé sous forme d'indemnité compensatrice.

Cette disposition ne saurait avoir pour effet de prolonger la durée du préavis, ni donner lieu à rémunération supplémentaire.

Le travailleur qui ne bénéficierait pas de ses jours de liberté, du fait de l'employeur, est en droit de réclamer une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un nouvel emploi, indemnité calculée sur les bases définies à l'article 33 de la présente Convention.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir du jour où il aura retrouvé du travail, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'un magasin, d'une caisse ou d'un stock, dont le contrat de travail est rompu doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut en être tenu pour responsable, depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

Article 33 : Indemnité compensatrice de préavis

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

compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Article 34 : Préavis en cas de départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant le départ en congé.

En cas d'inobservation de cette clause, le montant de l'indemnité compensatrice de préavis prévu à l'alinéa 1^{er} de l'article précédent sera doublé. Il en sera de même si la rupture du contrat de travail intervient pendant le congé.

Article 35 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, de huit (8) mois ou de dix (10) mois selon le cas, prévu à l'article 26 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité, médicalement constatée, de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du travailleur au versement d'indemnités, notamment l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congé et l'indemnité de licenciement, le cas échéant.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées à l'alinéa 1^{er} conserve, pendant un délai de deux (2) ans, un droit de priorité de réembauche.

Article 36 : Licenciement pour motif économique

Si, en raison de difficultés économiques ou de réorganisation intérieure de l'entreprise,

l'employeur est amené à procéder à un licenciement individuel ou collectif, ce licenciement pour motif économique ne peut être opéré que selon la procédure instituée par la législation en vigueur et notamment par les articles L. 60, L. 61, et L. 62 du Code du Travail.

Article 37 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à douze (12) mois, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par un licenciement pour motif économique. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors de licenciements antérieurs.

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

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30 % de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ;
- 40% au-delà de la 10^{ème} année.

Dans le décompte de la durée ou de l'ancienneté des services, effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

Article 38 : Indemnité de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite ou de fin de carrière » sera versée par l'employeur au travailleur, conformément à la décision de Commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974, abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite, prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions collectives nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement, telles que mentionnées à l'article 37 de la présente Convention.

Si l'âge d'admission à la retraite est, conformément aux dispositions de l'article L. 69, alinéa 2 du Code du Travail, celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur, le départ effectif du travailleur à la retraite n'interviendra cependant qu'au 31 décembre de l'année d'anniversaire.

Article 39 : Indemnité complémentaire de départ à la retraite

Outre l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente Convention, tout travailleur admis à la retraite percevra de son employeur, au moment de son départ effectif à la retraite, une indemnité complémentaire de départ à la retraite.

Cette indemnité complémentaire est représentée, pour chacune des périodes de présence dans l'entreprise telles que mentionnées ci-après, par un pourcentage déterminé d'une assiette de calcul précise comme suit :

- pour les périodes de service accompli avant 1997 : 40% du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite ;
- pour les périodes de service accompli de 1997 à 1998 inclus : 80% du salaire de base + sursalaire + ancienneté ;

- pour les périodes de service accompli de 1999 à 2007 inclus : 90% du salaire de base + sursalaire + ancienneté ;
- pour les périodes de service accompli à compter du 1^{er} janvier 2008 : 75 % du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité précédant la date de départ à la retraite, à l'exclusion de toute rémunération d'heures supplémentaires ainsi que celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Exceptionnellement, cette indemnité sera accordée, proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise, à tout travailleur qui quitte l'entreprise avant l'âge d'admission à la retraite, à la double condition que ledit changement ne soit pas consécutif à un licenciement pour faute lourde et que le travailleur intéressé justifie d'au moins cinq (5) années de service continu.

Article 40 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'indemnité compensatrice de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, une (1) année au moins d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est également tenu de verser aux ayants-droit une somme correspondant à un (1) mois de salaire minimum de la catégorie professionnelle du travailleur.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur.

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 ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai

règlementaire prévu pour le transport des restes mortels.

Article 41 : Certificat de travail

L'employeur doit remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail indiquant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée du travailleur dans l'entreprise ;
- la date de sortie du travailleur de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec mention des catégories professionnelles dont ils relèvent et des périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions énumérées ci-dessus est considéré comme irrégulier.

La mention « libre de tout engagement » doit figurer sur le certificat de travail à la demande du travailleur.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple dans le cas d'un licenciement consécutif à une absence prolongée, ou dans celui de la démission d'un travailleur qui ne se présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à la disposition du travailleur.

TITRE IV : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 42 : Apprentissage

Les parties signataires affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A qualification professionnelle équivalente, les apprentis formés au sein de l'entreprise bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas de recrutement.

Article 43 : Formation professionnelle

L'évolution continue des activités du secteur pétrole, gaz et dérivés fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des travailleurs et de leur évolution de carrière ;
- de la performance et de la compétitivité des entreprises ;
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du pétrole, du gaz et de leurs dérivés et à l'adaptation à leurs évolutions ;
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures ;
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions ;
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes.

Pour l'entreprise comme pour le travailleur, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties.

Les entreprises de la branche du pétrole et du gaz, pour leur part, doivent apporter une attention particulière aux cas notamment des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation au moins depuis trois (3) années, en procédant avec elles à une étude attentive de leurs besoins et en envisageant éventuellement une formation de requalification, mais également et surtout des travailleurs que l'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation expose à des risques professionnels sur les lieux de travail.

Sont notamment indispensables :

- l'information des travailleurs sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer ;
- l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des travailleurs et des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée pendant le temps de travail. Mais elle peut prendre des formes complémentaires telles que : formations en stage, formation sur le poste de travail, etc.

Conscientes que l'évolution économique et technique rend nécessaire la formation professionnelle des travailleurs, les parties signataires invitent les entreprises à étudier et à mettre en œuvre, dans un cadre mutualiste, les mesures, telle que la création d'un centre de formation, permettant aux travailleurs de tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales, professionnelles et technologiques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions et à l'évolution de leur carrière.

Que la formation soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'entreprise elle-même, son coût est supporté par l'employeur dès lors qu'elle est justifiée par les exigences de l'emploi tenu par le travailleur et par la nécessité de s'adapter à l'évolution économique

TITRE V : SALAIRE

Article 44 : Dispositions générales

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

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi occupé dans l'entreprise.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;
- soit au rendement : à la tâche ou aux pièces.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence non justifiée.

Article 45 : Rémunération du travail au rendement

La rémunération du travail au rendement est établie de la façon suivante :

- le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;
- les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne et travaillant normalement ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;
- les normes objectives et précises de ce mode de rémunération doivent être notifiées par écrit au travailleur ;
- il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier, sauf dérogation prévue par la réglementation.

La mise en œuvre d'un tel système de rémunération impose que des mesures soient prises pour éviter les risques de surmenage et d'accidents du travail qu'il occasionne.

Lorsqu'un travailleur ne connaît pas toutes les conditions de rémunération d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes les indications lui seront données préalablement à l'exécution du

travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Les modalités de recours au travail à la tâche ou à la pièce sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 46 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Tout paiement du salaire doit, au moment même du paiement, donner lieu à la délivrance par l'employeur d'un bulletin de paie au travailleur.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin. Il peut se faire assister d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un représentant syndical.

Article 47 : Catégories professionnelles et salaires minima conventionnels

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles annexées à la présente Convention.

Le classement du travailleur dans une catégorie professionnelle est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie, mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie professionnelle sont fixés par une Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention. Ils sont également modifiés par ladite Commission dans le cadre de la hausse généralisée des salaires minima hiérarchisés conventionnels intervenant au niveau national.

Les parties signataires de la présente Convention conviennent cependant de se rencontrer, selon une périodicité déterminée d'accord parties, pour examiner la possibilité de réviser les salaires minima catégoriels conventionnels, dans le cadre d'un accord exclusivement sectoriel portant pacte social.

Toutefois, ces augmentations de salaires, intervenant dans le cadre d'un accord exclusivement sectoriel portant pacte social, seront à valoir sur toute hausse généralisée des salaires minima hiérarchisés des conventions collectives décidée postérieurement au plan national.

Article 48 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa requête, le différend est porté devant une Commission professionnelle paritaire de Classement.

Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires de la présente Convention. Les membres de la Commission peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale qui provoque la réunion de la Commission en convoquant ses membres, les parties et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, à la demande de l'une ou l'autre des parties, la Commission s'efforcera d'abréger les délais ainsi fixés.

Si l'un des membres de la Commission 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 reste paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi occupé par le travailleur 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 et, au besoin, se rendre sur les lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, s'il est d'accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments complémentaires d'appréciation, la Commission prononce sa décision.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, la Commission en prend la décision à la majorité des voix de ses membres. 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.

Cette décision doit préciser la date de prise d'effet du nouveau classement catégoriel.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du Président.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 49 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire horaire réel ou effectif fixée comme il suit :

1° les heures supplémentaires accomplies les jours ouvrables :

- de jour :
 - ✓ 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;
 - ✓ 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure ;
- de nuit :
 - ✓ 60% de majoration pour les heures effectuées de nuit.

2° les heures supplémentaires accomplies le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés :

- de jour :
 - ✓ 60% de majoration pour les heures effectuées le jour ;
- de nuit :
 - ✓ 100% de majoration pour les heures effectuées la nuit.

Les heures de travail effectuées un jour férié dans la limite hebdomadaire de quarante (40) heures sont :

- a) pour les travailleurs payés au mois : compensées heure pour heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;
- b) pour les travailleurs payés à l'heure : rémunérées avec une majoration de 100%.

Article 50 : Service en poste à fonctionnement continu

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un travailleur effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de poste ou de « quart », par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribués au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de poste ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept postes de

travail consécutifs au minimum reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60 % de son salaire normal pour la durée d'un *poste* de travail.

Le travailleur de *poste* qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Tout travailleur posté effectuant un travail dans le cadre d'un horaire à feu ou à fonctionnement continu bénéficie d'une prime dite de *feu continu* ou de *poste* ou de *quart* dont le montant est déterminé dans le cadre de l'entreprise.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, éventuellement accomplies par le personnel travaillant sous le régime des postes à fonctionnement ou à feu continu, leur détermination et leur calcul s'effectuent selon la réglementation en vigueur.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six (6) heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause payée comme temps de travail.

Article 51 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une prime de panier dont le montant est égal à trois (3) fois le SMIG.

Cette prime sera en outre accordée aux travailleurs qui ont effectué dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

Cette prime est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus, à l'exception des travailleurs qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Cette prime ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 52 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu d'emploi ;

- toutefois, est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par un licenciement pour motif économique.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- absences pour congés payés ;
- absences exceptionnelles dans la limite de seize (16) jours par an, conformément à l'article 25 de la présente Convention ;
- absences pour maladies professionnelles et accidents du travail ;
- absences pour maladies dans la limite de la durée de suspension du contrat de travail prévue à l'article 26 de la présente Convention ;
- absences pour congé de maternité des femmes salariées ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- absences pour détention préventive ;
- absences pour veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur tel que fixé par la Commission mixte paritaire visé à l'article 48 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le pourcentage en est fixé à :

- 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur après deux (2) années de présence effective ;
- 1% du salaire minimum de la catégorie du travailleur par année de service de la deuxième (2^{ème}) à la 25^{ème} année de service incluse.

Article 53 : Treizième mois

En fin d'année, un treizième mois de salaire est versé à tout travailleur présent dans l'entreprise et justifiant d'au moins un (1) an de présence dans l'établissement au moment du paiement de cette prime.

En cas d'année de service incomplète, le treizième mois, calculé *au prorata* du temps de service effectué au cours de ladite année, est versé au travailleur concerné.

Le travailleur démissionnaire ou licencié pour faute non lourde en cours d'année bénéficie du treizième mois *au prorata* du temps de service accompli au cours de ladite année.

L'assiette servant à calculer le montant du treizième mois est constituée, au minimum, du salaire de base, du sursalaire et de la prime d'ancienneté (si les conditions de son obtention sont remplies).

Article 54 : Participation patronale aux frais de transport du travailleur

Une indemnité mensuelle de transport, dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés et modifiés par décision de Commission mixte paritaire, est allouée au travailleur, à titre de participation des employeurs aux frais de transport des travailleurs.

Par ailleurs, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens de transport des déplacements fréquents et habituels pour les besoins de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur.

Article 55 : Indemnité de logement

Tout travailleur bénéficie d'une indemnité de logement dont le montant forfaitaire mensuel, par groupe professionnel, est fixé suivant accords particuliers des parties signataires de la présente Convention.

Article 56 : Indemnité de naissance d'un enfant

Il est alloué au travailleur une indemnité de naissance d'un enfant dont le montant forfaitaire et les conditions d'attribution sont déterminés suivant accords particuliers des parties signataires de la présente Convention.

Article 57 : Indemnité de décès

Tout travailleur bénéficiaire, en cas de décès d'un ascendant, descendant en ligne directe, ou conjoint, d'une indemnité dont le montant et les conditions d'attribution sont définies par accords particuliers des parties signataires de la présente Convention.

Article 58 : Prise de repas sur les lieux de travail

Dans les entreprises à horaire de travail ou à *feu continu* imposant aux travailleurs la prise de leurs repas sur les lieux de travail, un local devra être prévu à cet effet.

Si, exceptionnellement, de réelles difficultés ou des impossibilités matérielles ne permettaient pas de le faire, toutes les dispositions devront être prises pour assurer aux travailleurs la consommation de leurs repas dans des conditions d'hygiène convenables.

Article 59 : Tenue de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra en fournir deux (2) par an, gratuitement, à chacun des travailleurs concernés.

Le nettoyage de la tenue est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur.

TITRE VI : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 60 : Durée du travail – Récupération – Heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 61 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, la récupération des heures de travail perdues sera effectuée conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 62 : Jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

Chaque année, huit (8) jours fériés en plus du 1^{er} mai, du 4 avril, de la *Tamxarit* et du *Grand Magal de Touba*, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six (6) d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les délégués du personnel. Les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1^{er} mai, le 4 avril, la *Tamxarit* et le *Grand Magal de Touba*), les travailleurs doivent remplir les deux (2) conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six (6) jours ouvrables consécutifs correspondant à quarante (40) heures de travail ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant

ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et les modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 50 de la présente Convention.

Article 63 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est fait obligation aux chefs d'établissement de prendre les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 64 : Travail des enfants et des jeunes

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 65 : Durée du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif :

- les périodes de suspension de contrat de travail énumérées à l'article L. 70 du Code du Travail, à l'exception de celles visées aux alinéas 1°, 2°, 9°, 10° et 11° ;
- les cas prévus à l'article L. 149 du Code du Travail ;

- la période de détention préventive consécutive à une plainte de l'employeur se terminant par un non-lieu ou par un acquittement ;
- les périodes militaires de perfectionnement obligatoires de courte durée.

Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'alinéa 2 de l'article L.149 du Code du Travail et énumérées à l'article 25 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis dans la limite de seize (16) jours par an.

Les périodes d'absence sans solde énumérées à l'article L.149 du Code du Travail ne sont pas déductibles de la durée du congé payé dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an.

Le même traitement est réservé, dans la limite annuelle de trente (30) jours, aux périodes d'absence sans solde relevant du régime spécial complémentaire prévu au dernier alinéa de l'article L. 149 du Code du Travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article, dit congé normal ou congé principal, est augmentée, en considération de l'ancienneté des services, continus ou non, dans la même entreprise, à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- six (6) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

A condition qu'elles aient accompli la période minimale de référence prévue à l'article L. 150 du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé, à raison de :

- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant à charge si elles ont moins de vingt-et-un

(21) ans au dernier jour de la période de référence ;

- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4^{ème} si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du Code de Sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures continues par jour, ont droit à un congé annuel payé de deux (2) semaines en sus du congé légal.

Les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail bénéficient d'un (1) jour de congé supplémentaire par an.

Les travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Sénégal et titulaires d'un contrat de travail ayant nécessité leur installation hors de leur résidence habituelle, ont droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de cinq (5) jours par mois de service effectif.

Article 66 : Droit de jouissance au congé

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à douze (12) mois, appelée période de référence.

Toutefois, la jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties, sans que la durée du service effectif puisse excéder trois (3) ans et sous réserve d'un congé de six (6) jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

Article 67 : Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paye du travailleur la mention des dates de départ en congé et de reprise de service.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficiera par la suite et au plus tard, lors du congé suivant, d'une période de congé égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un (1) jour situé dans une période de service au lieu d'embauche.

Dans le cas des entreprises pour lesquelles la date des congés de la totalité ou d'une partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel, total ou partiel, de l'entreprise, cette date sera fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel.

Article 68 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette allocation est égale à $1/12^{\text{ème}}$ des sommes perçues par le travailleur au cours de la période réelle de référence telle que définie à l'article L. 153 du Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congé supplémentaire accordés conformément à l'article 65 ci-dessus, le calcul de l'allocation de congé supplémentaire s'effectue sur les mêmes bases. Le montant de cette allocation de congé supplémentaire s'obtient en divisant le montant de l'allocation du congé normal ou principal par le nombre de jours de congé concernés, puis en

multipliant le résultat ainsi obtenu par le nombre de jours ouvrables dus au titre des majorations.

Article 69 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, doit être accordée en place du congé.

Article 70 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les articles L. 156 à L. 161 inclus du Code du Travail.

Les frais de transport et d'assurance voyage du travailleur, de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que de leurs bagages, sont à la charge de l'employeur lorsque ce travailleur a été déplacé par l'employeur pour exécuter un contrat de travail hors de sa résidence habituelle.

Les conditions d'application des dispositions de l'article L. 157 du Code du Travail (classe de passage, transport des bagages) sont fixées comme il suit :

1. 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 :

- Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés :
 - ✓ Route : prix du titre de transport ;
 - ✓ Train ou Bateau : 2^{ème} classe ;
 - ✓ Avion : classe économique.
- Cadres, Ingénieurs et Assimilés :
 - ✓ Route : prix du titre de transport ;
 - ✓ Train ou Bateau : 1^{ère} classe ;
 - ✓ Avion : classe économique.

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication

médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

2. Transport des bagages

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

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

- deux cents (200) kilos au total, en sus de la franchise pour le ménage comprenant le travailleur et son ou ses conjoint(s) ;
- cent (100) kilos, en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits comme indiqué à l'article L. 159 du Code du Travail.

Article 71 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsqu'un travailleur étranger titulaire d'un contrat de travail ayant nécessité son installation hors de sa résidence habituelle aura versé au Trésor public le montant de la caution réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement de ladite caution en constituant lui-même une caution pour l'intéressé et éventuellement pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise ou l'utilisation du ou des titres de transport ;
- par le versement au Trésor public du montant de la caution au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor, sauf le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

Article 72 : Déplacement du travailleur

A. Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint, par obligation professionnelle et conformément aux dispositions de l'article L. 108 du Code du Travail, à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six mois, hors de son lieu habituel d'emploi et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, il percevra une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

- a) pour le travailleur de la 1^{ère} à la « hors catégorie » incluse :
 - trois (3) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal ;

- cinq (5) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux ;
 - huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage.
- b) pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :
- deux (2) fois le salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal ;
 - quatre (4) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux ;
 - six (6) fois le salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage.

c) pour les cadres, ingénieurs et assimilés :

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur :

- soit sur présentation par le cadre ou l'ingénieur d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- soit sur une base forfaitaire fixée d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque l'employeur fournit en nature les prestations de voyage, de logement et de nourriture.

B. Mutation

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins d'un chantier sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires à la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus le caractère occasionnel et temporaire tel que prévu à l'article L.108 du Code du Travail et constitue alors une mutation.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, fixées comme il suit :

- droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- droit au logement pour lui et sa famille suivant les prescriptions du Code du Travail.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice en lieu et place de ces prestations.

Le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande, d'un congé de détente rémunéré sur la base de huit (8) heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris tous les deux mois si la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est compris entre soixante-quinze (75) km et deux cents (200) km et tous les trois (3) mois si la distance est supérieure à deux cents (200) km.

La durée de ce congé est de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.

Les délais de route aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :

- ✓ un (1) jour dans le premier cas ;
- ✓ deux (2) jours dans le second cas.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié à sa

demande des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à perception de l'indemnité de déplacement.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place quatre (4) semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissements ou d'accords particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente.

C. Dispositions communes au déplacement et à la mutation

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement soit par le congé de détente, le travailleur percevra, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, sa rémunération journalière sur la base de huit (8) heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait dans l'appréciation par l'employeur de la durée du déplacement et sa durée effective, il sera fait application des dispositions suivantes :

1°) si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure six mois se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur règlera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contre-valeur de la prestation logement qu'il aurait perçue ;

2°) Si à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six (6) mois doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois, (par exemple pour nécessités du chantier ou en raison d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 73 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence habituelle par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est

tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer sur son salaire le prélèvement d'une somme représentant la valeur de remboursement du logement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 74 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la 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 :

- a) en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celui-ci puisse être inférieur à un (1) mois ;
- b) en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit (8) jours ;
- c) en cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement équivalent en remplacement du logement occupé jusque-là, les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par le travailleur, la retenue représentative de la valeur du logement pourra être opérée par anticipation.

TITRE VII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 75 : Dispositions générales

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements.

A cet effet, les dispositions concernant cette matière seront appliquées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail, les Services de Santé du Travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions légales et réglementaires ainsi que de celles du présent Titre.

Article 76 : Sécurité et santé du personnel

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

La recherche de moyens positifs pour le développement de la prévention et de la sécurité doit se faire en collaboration étroite entre la hiérarchie, les Services de Sécurité et de Santé au Travail et les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Les travailleurs doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port d'équipements de protection individuelle.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des travailleurs à une détérioration prématurée.

L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la formation du personnel en ce domaine sont assurées en liaison avec les Services et les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Dans les investissements, il sera tenu compte des impératifs de sécurité, de santé et des obligations concernant la lutte antipollution.

Les parties signataires s'efforceront de promouvoir et développer dans les entreprises l'esprit de sécurité et de santé au travail.

Le temps nécessaire aux repas, les conditions d'hygiène, les lieux de prise de repas doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

Toutes les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur et tenues dans un état constant de propreté. Le personnel devra se conformer strictement aux prescriptions particulières à ces installations établies par les règlements intérieurs.

Les entreprises appelées à effectuer des travaux à l'intérieur d'un établissement devront s'engager à appliquer les règles de sécurité et santé en vigueur dans cet établissement.

Article 77 : Services médicaux du Travail

Les Services médicaux du Travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Tout travailleur subira obligatoirement, à l'occasion de son embauche, un examen médical. Cet examen a pour objet de s'assurer qu'il est médicalement apte à occuper le poste de travail que l'employeur envisage de lui confier, et d'éviter ainsi que cet emploi ne puisse porter préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Tout travailleur bénéficie obligatoirement d'un examen médical au moins une (1) fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Les travailleurs employés à des opérations nécessitant la mise en œuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles ou d'altérer leur santé, et dans des conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, feront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.

De même, une surveillance médicale attentive doit être effectuée au profit des travailleurs postés afin de déceler les premiers signes de l'inaptitude au travail posté et de prévenir ainsi des situations capables de devenir irréversibles.

Le travailleur devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la réglementation en vigueur dans les cas suivants :

- absence pour maladie professionnelle ;
- absence pour accident du travail ;
- absence pour congé de maternité ;
- absence d'au moins vingt-et-un (21) jours (soit trois (3) semaines) due à une maladie ou à un accident non professionnel ;
- absences répétées pour raisons médicales.

Le médecin du Travail sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Article 78 : Couverture médicale du travailleur

Les frais de visites et de soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation du travailleur et des membres de sa famille sont pris en charge par l'Institution de Prévoyance Maladie de l'entreprise ou Inter-entreprises, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution au travailleur d'avantages supérieurs ou plus favorables que ceux accordés dans le cadre de ladite Institution.

Compte tenu de la spécificité et de la gravité des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, les parties signataires recommandent fortement aux entreprises concernées de prendre toutes dispositions urgentes de nature à assurer, le cas échéant, l'évacuation sanitaire, le traitement et le suivi médicaux des travailleurs qui seraient victimes de ces risques.

Fait à Dakar, le 02 août 2019

Ont signé :

• Le Groupement des Professionnels du Pétrole et du Gaz (GPP)	• La Sénégalaise de Stockage (SENSTOCK)
• L'Association Sénégalaise des Pétroliers (ASP)	• La Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN)
• L'Association Sénégalaise des Professionnels du Pétrole (ASPP)	• Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole et du Gaz du Sénégal (SNTPGS)
• La Société Africaine de Raffinage (SAR)	• Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole, Gaz et Affiliés du Sénégal (SNTPGAS)
• Le Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions	

Samba SY

ANNEXE

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

I – CLASSIFICATION DES OUVRIERS

O1 : manœuvre ordinaire ou ouvrier niveau 1

Travailleur effectuant des tâches simples et répétitives, ne comportant pas de responsabilité et ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

NB : Les emplois de ce niveau sont actuellement inexistants dans le secteur « pétrole/gaz »

O2 : manœuvre spécialisé ou ouvrier niveau 2

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

OS1 : ouvrier spécialisé niveau 1 (OS1),

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

OS2 : ouvrier spécialisé niveau 2

Selon l'emploi occupé il est classé soit en 4A, 4B ou 4C

(OS2A ou 4A),

Travailleur effectuant des tâches simples pouvant être répétitives, comportant peu de responsabilité et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

- Contrôleur étanchéité
- Capsuleur

(OS2B ou 4 B),

Travailleur effectuant des tâches techniques simples, comportant peu de responsabilité et peu d'autonomie et nécessitant un apprentissage de modes opératoires pratiques simples d'une spécialité au moins et une capacité de lecture, écriture et opérations élémentaires de calcul.

- Cariste
- Laveur graisseur
- Chef laveurs bouteilles
- Ouvrier de fabrication lubrifiant
- Agent de conditionnement gaz

- Ouvrier de conditionnement lubrifiant
- Matelot à bord
- Enfûteur
- Homme de quai (remplisseur)

(OS2C ou 4C),

Travailleur effectuant des tâches d'un métier comportant des responsabilités très limitées et nécessitant la maîtrise d'au moins une technique apprise sur le tas à partir de connaissances théoriques et pratiques élémentaires et nécessitant au moins six (6) mois d'adaptation professionnelle.

- Aide régleur
- Contrôleur production lubrifiant
- Pompiste station
- Stewards
- Contrôleur centre emplisseur GAZ
- Agent de sécurité centre emplisseur
- Avitailleur
- Conducteur de chaudière

OP1 : ouvrier professionnel (premier niveau ou 5^{ème} catégorie).

Travailleur effectuant des tâches d'un métier selon des modes opératoires précis, comportant des responsabilités limitées et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (C.A.P, B.E.P ou tout acte ou diplôme admis en équivalence) ou un essai professionnel concluant.

- Matelot graisseur
- Aide opérateur
- Mécanicien d'entretien
- Ouvrier chaudronnier plombier
- Aide pompiste raffinage
- Mécanicien vannes soupapes usine
- Mécanicien d'entretien
- Assistant chef de quart avitailleur

- Assistant chef de quart avitailleur
- Tuyauteur

OP2 : ouvrier professionnel qualifié (deuxième niveau ou 6^{ème} catégorie)

Travailleur effectuant des tâches assez complexes selon des consignes générales comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation de la charge journalière et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (CAP, Brevet de Technicien, BAC Technique, BEP, BE ou tout autre acte admis en équivalence). Une expérience professionnelle prouvée d'au moins trois (3) ans comme ouvrier professionnel de premier niveau (OP1) est gage d'un niveau de compétence correcte.

- Chef d'équipe conditionnement
- Opérateur logistique
- Mécanicien véhicule appareillage
- Chaudronnier tuyauteur
- Chaudronnier
- Soudeur qualifié
- Sondeur
- Responsable additif et emballage
- Chef de ligne emplissage
- Pompiste dépôt (livraison, réception, stock)
- Agent environnement
- Chef d'équipe fabrication lubrifiant

OP3 : ouvrier professionnel hautement qualifié (troisième niveau ou 7^{ème} catégorie)

Travailleur dont l'emploi consiste en l'exécution de tâches complexes selon des consignes très générales et/ou des objectifs de quantité et/ou de qualité comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation du travail du poste et nécessitant des connaissances professionnelles importantes et une maîtrise des compétences professionnelles attestées par une longue

expérience de trois (3) ans au moins après l'atteinte du niveau ouvrier professionnel qualifié (OP2).

Des connaissances générales de base niveau BAC technique, BAC G2, BAC B, DEC peuvent être nécessaires.

Selon l'emploi occupé, le travailleur sera classé 7A, 7B ou 7C.

• Agent pipe	7A
• Pompiste raffinage	7A
• Tourneur mécanicien	7B
• Opérateur unités	7B
• Opérateur utilités	7B
• Chef section production gaz	7C
• Chef d'équipe nettoyage et manutention	7C

II - CLASSIFICATION DES EMPLOYES

1^{ère} catégorie : manœuvres ordinaires

Employé effectuant des tâches simples et répétitives ne comportant pas de responsabilité et ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

NB : Les emplois de ce niveau sont actuellement inexistant dans le secteur « pétrole/gaz »

2^{ème} catégorie :

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

3^{ème} catégorie :

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

4^{ème} catégorie :

Selon l'emploi occupé, le travailleur est classé soit en 4A, 4B ou 4C

4A

Employé effectuant des tâches simples pouvant être répétitives, comportant peu de responsabilité et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

Travailleur effectuant des tâches simples pouvant être répétitives, comportant peu de responsabilité et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

- Ménagère

- Gardien de jour
- Employé bureau facture
- Garçon de laboratoire
- Coursier
- Appariteur

4B

Employé effectuant des tâches techniques simples et sachant lire et écrire.

- Tireur de plan
- Contrôleur après chargement
- Contrôleur avant chargement
- Agent du courrier
- Opérateur de saisie (Assistant études)
- Agent bascule électronique

4C

Employé effectuant des travaux qui exigent un minimum de formation professionnelle et des responsabilités très limitées.

- Aide comptable
- Chauffeur auxiliaire sécurité
- Chauffeur coursier (agent administratif)
- Agent façonnage tickets
- Agent façonnage cartes
- Chauffeur directeur général
- Standardiste

5ème catégorie :

Employé possédant une certaine technique et effectuant des tâches selon des modes opératoires précis, comportant des responsabilités limitées qui nécessitent des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (C.A.P, B.E.P ou tout acte ou diplôme admis en équivalence) ou un essai professionnel concluant.

- Opérateur saisie retour tickets
- Aide magasinier
- Agent des stocks et du transit
- Agent administratif approvisionnement
- Secrétaire de chantier
- Agent programme
- Agent approvisionnement achat
- Back office boutique
- Contrôleur de livraison
- Comptable stocks
- Laborantin
- Aide chimiste
- Agent technique procédés
- Agent sécurité stockage (sphère)

6ème catégorie : Employé de bureau ou de production

Employé effectuant des tâches assez complexes selon des consignes générales comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation de la charge journalière et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (CAP, Brevet de Technicien, BEP, BE ou tout autre acte admis en équivalence).

- Agent ordonnancement
- Employé service achat
- Comptable frais entretien matériel
- Agent de liaison programme
- Agent commercial de gestion
- Secrétaire pointeau
- Preneur de commandes Oil et lubrifiant
- Agent administratif moyens généraux
- Opérateur pupitreux
- Agent paie

- Agent administratif assurance et patrimoine
- Caissier
- Assistant fiscalité, assemblée générale, conseil d'administration
- Agent commercial lubrifiant
- Agent transport
- Secrétaire documentaliste
- Comptable stocks lubrifiants
- Comptable fournisseurs
- Comptable clients

7ème catégorie :

Travailleur dont l'emploi consiste en l'exécution de tâches complexes selon des consignes très générales et/ou des objectifs de quantité et/ou de qualité comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation du travail du poste et nécessitant des connaissances professionnelles importantes et une maîtrise des compétences professionnelles attestées par une longue expérience de trois (3) ans au moins après l'atteinte des niveaux de la 6^{ème} catégorie.

Des connaissances générales de base niveau BAC technique, BAC G2, BAC B, DEC peuvent être nécessaires.

• Fichiste	7a
• Agent transit	7a
• Agent entretien hors réseau et gaz	7a
• Agent sécurité raffinage	7a
• Agent technique qualité	7a
• Comptable assistant trésorier	7b
• Comptable stock et douane	7b
• Magasinier	7b
• Déclarant en douane	7b
• Répartiteur	7c
• Chef section cité immeubles	7c
• Dessinateur détaillant	7c
• Chef stewards	7c

III - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

AM1 : Agent de maîtrise 1er échelon et Technicien 1er échelon

Technicien ou Chef d'équipe dont les fonctions consistent :

- en l'encadrement d'une équipe d'ouvriers ou d'employés du même métier et d'effectifs de trois (3) à quinze (15) dont des ouvriers professionnels et manœuvres spécialisés,
- au traitement de problèmes complexes comportant des responsabilités par rapport aux résultats (en quantité et qualité), à la gestion courante de leur personnel, la sécurité et à la communication entre leur équipe et les autres équipes nécessitant des compétences professionnelles acquises sur le terrain.

Ces fonctions exigent une expérience pratique de plusieurs années équivalant au niveau du baccalauréat (BAC) technique ou du brevet technique (BT) en connaissances générales.

- Responsable laboratoire lubrifiant
- Chef d'équipe exploitation
- Mécanicien diéséliste
- Electricien
- Opérateur tableau
- Chef réception
- Assistant informatique
- Inspecteur métal
- Contrôleur qualité
- Chef de quart avitailleur
- Maître d'équipage (Bosco)
- Archiviste documentaliste
- Chimiste
- Chimiste gestionnaire
- Préparateur
- Secrétaire de direction opérationnelle
- Secrétaire direction technique

- Administrateur des ventes
- Attaché de direction générale
- Attaché de direction opérationnelle
- Analyste programmeur
- Assistant développement ressources humaines
- Sage-femme
- Agents gestion contrats
- Programmeur commande vrac (Scheduler)
- Instrumentiste (Régleur)
- Chef section relations extérieures
- Métrologue chimiste
- Dispatcher

AM2 : Agent de maîtrise 2^{ème} échelon et Technicien 2^{ème} échelon

Technicien ou contremaître de premier échelon dont les fonctions consistent en :

- l'encadrement d'au moins deux équipes d'ouvriers et/ou d'employés du même métier, ou une équipe ou groupe de salariés de niveau ouvriers professionnels de métiers différents ;
- l'exercice et/ou la supervision d'activités professionnelles assez techniques ;
- la répartition des charges et du contrôle direct des opérations complexes comportant des responsabilités par rapport :
 - ✓ aux résultats (en quantité et qualité) ;
 - ✓ à la gestion de leur personnel ;
 - ✓ à la sécurité et à l'hygiène ;
 - ✓ à la communication fonctionnelle concernant les relations avec d'autres équipes ou secteurs.

Ces fonctions nécessitant des connaissances professionnelles théoriques de niveau Brevet de Technicien supérieur (BTS) débutant ou ayant une expérience professionnelle de trois (3) ans au moins.

- Chef section environnement
- Chef section procédé

- Assistant exploitation
- Contremaître entretien dépôt gaz
- Chef de cour
- Chef d'équipe stockage
- Merchandiser (vendeur technicien supérieur)
- Exploitant bitume
- Délégué commercial gaz conditionnement
- Chef section stock dépôt
- Chef section formation
- Chef section tickets cartes pétrolières
- Infirmier d'Etat
- Chef magasinier
- Comptable technicien supérieur
- Chef section magasinier
- Secrétaire direction générale
- Agent commercial
- Gérant de station
- Reporting communication
- Chef section paie
- Chef section comptabilité générale
- Chef section trésorerie
- Inspecteur commercial réseau
- Attaché commercial réseau

AM3 : Agent de Maîtrise 3^{ème} échelon et Technicien 3^{ème} échelon

Technicien supérieur ou contremaître dont les fonctions consistent :

- en la supervision d'une grande équipe ou de plusieurs équipes ou d'une sous-section, ou d'un bureau d'effectifs de dix (10) ouvriers dont des employés hautement qualifiés et des agents de maîtrise de 1^{er} ou 2^{ème} degré ;
- en l'exercice et ou la supervision d'activités professionnelles de techniciens supérieurs ;

- en la préparation ou à l'organisation des activités et la résolution de problèmes complexes comportant des responsabilités par rapport :

- ✓ aux résultats (en quantité et qualité) ;
- ✓ à la gestion et à la formation ou perfectionnement de leur personnel ;
- ✓ à la sécurité, à l'hygiène et à la qualité ;
- ✓ à la gestion des matières, matériaux et matériels ;
- ✓ aux liaisons avec les autres unités de travail.

Ces fonctions nécessitent des connaissances et compétences professionnelles de base équivalentes à celles du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme universitaire de technologie (DUT) et/ou une expérience pratique confirmée d'au moins trois (3) ans dans les fonctions de Chef d'équipe ou de Contremaître de 1^{er} échelon.

- Chef mécanicien à bord
- Assistant logistique
- Assistant chef service maintenance
- Contremaître exploitation dépôt
- Chef section laboratoire
- Chef section bureau méthodes contrôle
- Chef section instrumentation
- Chef section pipe
- Contremaître d'exploitation dépôt gaz
- Responsable comptabilité matières
- Inspecteur commerce général
- Chef du bureau des commandes
- Chef section facturation
- Responsable sécurité et formation
- Responsable sécurité produits blancs, noirs

AM4 : Agent de Maîtrise 4^{ème} échelon et Technicien 4^{ème} échelon

Technicien supérieur ou Chef contremaître dont les fonctions consistent en :

- la supervision d'au moins deux (2) sous sections ou d'une section d'un effectif pouvant atteindre cinquante (50) salariés de métiers différents dont des Chefs d'équipe, des Contremaîtres, des ouvriers et/ou employés hautement qualifiés ;
- la coordination, au contrôle technique des activités, à la résolution de problèmes complexes selon des directives d'un ingénieur ;
- la participation aux études des projets, des campagnes promotionnelles, des modifications, des réformes, des évaluations de conformité et à l'analyse des résultats.

Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport :

- aux résultats (en quantité et qualité) ;
- à la gestion, à la formation ou perfectionnement de leur personnel ;
- à la sécurité, l'hygiène, la qualité et l'environnement ;
- à la communication entre leur entité, la direction de l'entreprise et les autres secteurs ;
- à la gestion des matières, matériaux et matériels.

Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles théoriques et pratiques acquises aux fonctions de contremaître AM2 et/ou AM3 à la suite de plusieurs projets et/ou missions et/ou campagnes couverts.

- Adjoint Chef centre emplisseur
- Responsable (chef) transit
- Chef section programme
- Chef section achats
- Responsable production lubrifiant
- Responsable maintenance dépôt
- Chef section préparation
- Chef opérateur (chef de poste)
- Chef section chaudronnerie
- Chef section électricité

AM5 : Agents de Maîtrise 5^{ème} échelon et Technicien 5^{ème} échelon

Technicien supérieur ou Chef contremaître dont les fonctions consistent en :

- la supervision de plusieurs sections ou d'un grand atelier de métiers différents dont un Chef contremaître 1er échelon, des Contremaîtres, des Chefs d'équipe, des ouvriers et/ou employés hautement qualifiés ;
- la participation, à la planification, au contrôle technique et administratif de grandes campagnes de promotion, de sensibilisation aux études et recherches concernant tous projets de modification, de fabrication et/ou de campagne de promotion.

Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport :

- aux coûts ;
- à l'atteinte des objectifs (en quantité et qualité) ;
- à la gestion et formation ou perfectionnement de leur personnel ;
- à la sécurité, l'hygiène, la qualité et l'environnement ;
- à la gestion des moyens de production (matériel, matières, travailleurs) ;
- à la communication entre leur entité, la direction de l'entreprise et l'environnement immédiat.

Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles techniques et administratives théoriques et pratiques acquises aux grades d'agents de maîtrise 3 et 4 à la suite de grandes campagnes, projets et/ou missions couverts.

- Chef section mécanique
- Chef section Inspection
- Adjoint Chef dépôt
- Contremaître d'exploitation raffinage
- Chef section sécurité

IV - CLASSIFICATION DES CADRES ET INGENIEURS

P1 A : Cadres, ingénieurs débutants

Cadre dont la fonction nécessite des connaissances et des compétences professionnelles niveau BAC +4 ou ingénieur débutant ou une pratique professionnelle à partir des fonctions de niveau technicien supérieur 2ème et 3ème échelon d'au minimum trois (3) ans avec une formation continue complémentaire éventuellement.

- Cadre comptable débutant
- Inspecteur commercial débutant
- Cadre financier débutant
- Ingénieur informaticien débutant
- Attaché de direction auprès PCA

P1B : Cadres, ingénieurs ou assimilés confirmés

Cadre dont les fonctions requièrent des compétences spécifiques liées à un métier, une discipline et/ou une supervision d'effectifs (ouvriers et/ou employés, agents de maîtrise) relativement importants. Elles nécessitent une pratique confirmée d'un minimum de deux (2) ans dans la classe A (grade P1A).

- Assistant de direction
- Ingénieur lubrifiant
- Adjoint Chef division gaz
- Adjoint Chef division commerce général
- Ingénieurs géologues

P2A :

Cadre dont les fonctions s'inscrivent dans une politique visant des objectifs spécifiques et obéissant à des normes et/ou des procédures. Les fonctions font appel, en général, à plus d'une discipline ou d'un métier dans la gestion d'un secteur assez étendu.

Ces fonctions sont caractérisées par les éléments ci-après :

- l'organisation du travail repose sur des références concrètes nécessitant des recherches

- la responsabilité est liée à l'atteinte d'objectifs définis, quelques fois précis, à la prise des décisions courantes sous le contrôle du supérieur hiérarchique dans un certain délai ;
- le management peut comporter la gestion de situations relationnelles complexes nécessitant des compétences spécifiques. L'effectif managé (ouvriers et/ou employés hautement qualifiés, agents de maîtrise et agents de maîtrise supérieurs) est moyennement important ;
- le travail nécessite des compétences professionnelles techniques et/ou administratives (niveau BAC plus 4/5 ans) et une pratique de gestion de secteur moyennement importante acquise aux fonctions de position 1 d'une durée d'au moins quatre (4) ans.
- Adjoint chef d'installations (Adjoint chef dépôt)
- Responsable qualité
- Analyste de la logistique
- Coordinateur planning et logistique
- Adjoint responsable service achat
- Directeur projet Innscore (Innscore Project manager)
- Responsable de crédit
- Responsable hygiène, sécurité et environnement lubrifiants
- Adjoint super intendant
- Responsable informatique
- Chef service trésorerie
- Assistant communication
- Chef région réseau
- Responsable réseau et exploitation
- Ingénieur en construction
- Adjoint chef service administration des ventes
- Contrôleur crédit (comptes clients)
- Responsable service tickets

- Responsable administratif et financier
- Chef service achat
- Responsable service achat

P2B :

Cadre dont les fonctions requièrent des compétences professionnelles acquises sur le terrain en position P2A pendant deux (2) ans au moins.

- Chef service comptabilité analytique
- Finance procurement
- Chef division gaz
- Chef service juridique et patrimoine
- Responsable transport
- Chef service approvisionnement
- Ingénieur système
- Chef de service ressources et débouchés
- Chef division commerce général
- Chef de service de l'Administration des ventes
- Chef de service contrôle des performances
- Chef service approvisionnement et stock
- Inspecteur commercial responsable secteur
- Chef service lubrifiants
- Conseiller juridique
- Chef service Administration du personnel
- Chef service achat et approvisionnement
- Chef du customer service (chef service clientèle)
- Chef de service laboratoire
- Chef entretien réseau

P3A :

Cadre dont la fonction s'insère dans une politique mise en œuvre et/ou arrêtée avec des objectifs généraux et/ou spécifiques qui font appel à plusieurs disciplines, métiers ou à un domaine spécifique pour la gestion d'un secteur ou d'un projet important de l'entreprise :

- le travail peut appeler la supervision de quelques unités nécessitant souvent des innovations
- la responsabilité est liée à l'atteinte d'objectifs par la gestion d'un budget, du matériel et d'un climat social,
- l'autonomie permet des prises de décisions dans quelques cas inhabituels, le contrôle de la hiérarchie s'effectuant par des rapports sur des faits ou incidents ;
- la fonction nécessite des connaissances et/ou compétences professionnelles étendues et une expérience pratique importante permettant la maîtrise des techniques de gestion et d'organisation ;
- le management consiste en une supervision à forte technicité et/ou d'effectifs (agents de maîtrise, cadres) à situations relationnelles nécessitant des capacités pédagogiques, négociatrices et d'animation élevées.

Une expérience pratique d'au moins deux (2) à trois (3) ans à la classe P2B peut être nécessaire.

- Responsable Hygiène, Sécurité, Sûreté, Environnement
- Auditeur interne
- Contrôleur de gestion
- Chef service bureau d'études et travaux
- Supply manager
- Coordonnateur sécurité environnement
- Directeur lubrifiant
- Chef de service informatique
- Chef de service inspection méthodes
- Responsable bureau gestion : informations, documentation, formation, langues
- Ingénieur informatique télécommunication
- Chef service formation
- Commandant marine
- Directeur administratif et financier adjoint
- Chef de dépôt (produit noir, blanc, lubrifiant)
- Directeur contrôle et qualité

- Responsable exploitation produit noir, produit blanc

P3B :

Cadre dont les fonctions sont caractérisées par une supervision à très forte technicité et/ou un management multidisciplinaire d'effectifs importants (agents de maîtrise, cadres) dont les situations relationnelles peuvent, à certains égards, être d'une certaine complexité.

Une expérience pratique dans la classe P3A d'au moins deux (2) à trois (3) ans peut être nécessaire.

- Chef département réseau
- Chef département opérations
- Chef département Etudes et optimisation
- Chef division réseau
- Super intendant
- Chef de service exploitation raffinage
- Chef division ressources humaines
- Chef division Exploration
- Responsable maritime
- Chef division banques de données pétrolières
- Chef division forage et production
- Chef département Comptabilité
- Directeur technique et exploitation

P4 A :

Cadre participant à l'élaboration et/ou à la proposition de la ou des politiques et chargé de coordonner les objectifs spécifiques et/ou généraux et de leur harmonie. Il supervise plusieurs unités importantes de l'entreprise qui appelle de nombreuses innovations. Ces travailleurs peuvent représenter la direction de l'entreprise :

- la responsabilité est élevée en rapport avec des propositions de choix stratégiques dans la gestion des grandes fonctions de l'entreprise (études, production, finances, ressources humaines, sécurité, etc.) ;

- l'autonomie est large ;
- le contrôle des activités de cette fonction par la Direction générale peut être éloigné du temps et/ou du lieu de l'exécution
- la fonction nécessite des compétences professionnelles approfondies en management des moyens de l'entreprise.

Un niveau de connaissances générales DESS, DEA, Doctorat et/ou une expérience pratique de quinze (15) à vingt (20) ans sont nécessaires.

- Directeur ingénierie et infrastructures
- Chef division marketing et logistiques
- Chef département commercial
- Chef département administratif et financier
- Chef département Hygiène, Sécurité, Environnement Qualité
- Directeur d'usine lubrifiant
- Directeur réseau
- Chef département ressources humaines
- Chef département négociation et partenariat
- Directeur maritime
- Chef département exploration et production
- Chef département systèmes d'informations pétrolières
- Chef département marketing, qualité, communication (MQC)

P4B :

La fonction *P4B* manage de grandes fonctions de l'entreprise avec un grand nombre de cadres et/ou d'ingénieurs (production, maintenance, ressources humaines, finances, sécurité, environnement, qualité) :

- la fonction gère souvent des relations conflictuelles mettant en jeu les intérêts de l'entreprise ;

- la fonction représente souvent la direction générale de l'entreprise de laquelle elle peut recevoir délégation de pouvoir ;

Une expérience professionnelle pratique d'ingénieur ou cadre de production, de maintenance, d'études, etc., très longue vingt (20) ans ou plus est nécessaire.

- Directeur ressources humaines et affaires juridiques
- Directeur commercial
- Directeur financier
- Directeur administratif et financier
- Directeur technique raffinage

P5 :

La fonction cadre niveau 5 :

- décide de l'application de la ou des politiques, les stratégies à mettre en œuvre ;
- contrôle toutes les fonctions de l'entreprise ;
- répond de l'entreprise devant le Conseil d'Administration, les partenaires et l'Administration publique ;
- peut mettre en jeu la survie et le développement de l'entreprise ;
- nécessite une expertise en management de grandes affaires.

Le niveau de compétences professionnelles en management est le DEA, le Doctorat et/ou une expérience pratique supérieure à vingt (20) ans.

- P5
- Directeur général

Fait à Dakar, le 02 août 2019

Ont signé :

- Le Groupement des Professionnels du Pétrole et du Gaz (GPP)
- L'Association Sénégalaise des Pétroliers (ASP)
- L'Association Sénégalaise des Professionnels du Pétrole (ASPP)
- La Société Africaine de Raffinage (SAR)
- La Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN)
- La Sénégalaise de Stockage (SENSTOCK)
- Le Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions Samba SY
- Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole et du Gaz du Sénégal (SNTPGS)
- Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole, Gaz et Affiliés du Sénégal (SNTPGAS)

GRILLE DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DU PETROLE ET DU GAZ

(NB : voir nouvelle grille en annexe)



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale Interprofessionnelle du Sénégal (30 décembre 2019)



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
INTERPROFESSIONNELLE DU SENEGAL
30 DECEMBRE 2019**

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

La présente Convention collective a pour but de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis aux articles L.2 et L.3 du Code du Travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction de nationalité, ni de statut juridique, dans les entreprises exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire de la République du Sénégal.

Dans tout établissement de l'une des entreprises définies à l'article L.3 du Code du Travail, l'ensemble du personnel, quelle que soit l'activité propre à tel ou tel autre établissement, est soumis à la présente Convention collective sans préjudice d'un accord particulier plus favorable aux travailleurs.

Des annexes par branche ou groupe de branches professionnelles, tenant compte des spécificités à chaque branche, notamment en ce qui concerne les catégories professionnelles dans lesquelles sont classés les travailleurs seront conclues entre les employeurs et les travailleurs représentant légalement les branches considérées et peuvent faire l'objet de révision dont la périodicité est laissée à l'appréciation des parties.

En tout état de cause, les employeurs quelle que soit la branche d'activité à laquelle ils appartiennent, sont tenus de classer les travailleurs dans les catégories de la branche professionnelle dont ils relèvent afin de leur consentir les salaires catégoriels de référence.

La branche professionnelle est constituée d'une ou de plusieurs professions regroupant des corps de métiers similaires ou connexes.

Article 2 : Prise d'effet

La présente Convention prendra effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail hors classe de Dakar par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des dispositions moins favorables des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les dispositions moins favorables des conventions collectives existantes et s'applique automatiquement à tous les contrats en cours ou à intervenir.

Sont maintenues en vigueur les annexes et classifications de chacune des conventions collectives antérieures tant qu'elles n'auront pas été remplacées par de nouvelles dispositions.

Article 4 : Maintien des avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas entraîner la remise en cause d'avantages individuels acquis pour le personnel en service à sa date d'entrée en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs, ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usages.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de conventions collectives, d'accords d'établissement ou d'usages.

Article 5 : Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6 : Dénonciation

La présente Convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires, après un préavis d'un (1) mois notifié aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie sera adressée au Ministre chargé du Travail.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet de convention sur les points objet de la dénonciation, afin que les négociations puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois, à compter de la réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation.

Dans tous les cas, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties signataires.

Aucune dénonciation ne pourra intervenir dans les cinq (5) années suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention.

Article 7 : Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle de la présente Convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Une copie de la demande de révision doit être transmise au Ministre chargé du Travail qui, dans un délai de deux (02) mois, convoque les parties signataires en négociation.

Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la Convention.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de révision.

Dans tous les cas, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra intervenir dans les deux (2) ans suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention, sauf dérogation expresse formulée d'accord parties.

Les parties disposent d'un délai de trois (03) mois à compter de la mise en place de la commission mixte paritaire pour mener les négociations. A l'expiration de ce délai, si aucun accord n'est trouvé, la demande de révision devient caduque.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Article 8 : Adhésion ultérieure

Toute organisation syndicale ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou organisation d'employeurs, légalement constitué et relevant des branches professionnelles définies à l'article premier peut adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires et au secrétariat du Tribunal du Travail hors classe de Dakar. Cette adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif au sens des articles L.85 et L.85 bis du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas un caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la Convention ni en demander la révision même partielle.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les commissions paritaires prévues 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 signataires et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la Convention au sens de l'article L.85 du Code du Travail.

Article 9 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

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 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 (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ;
- un nombre égal de membres employeurs titulaires et suppléants pris au sein des organisations patronales signataires de la présente Convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués, par les organisations syndicales intéressées, à la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale. Celle-ci réunit la commission dans les plus brefs délais. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par des 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 hors classe de Dakar à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

TITRE 2 : DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Article 10 : Exercice du droit syndical

Les parties signataires 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 ou l'avancement.

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

Si l'une des parties signataires estime que le licenciement 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.

Article 11 : Droit d'expression directe et collective

Le droit d'expression est reconnu aux travailleurs et à leurs représentants dans l'entreprise afin de leur permettre de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

Article 12 : Informations et communications syndicales

Des panneaux d'affichage munis de grilles ou vitres et fermés à clé en nombre suffisant, seront mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leur communication au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou en tout autre endroit jugé plus favorable, d'accord parties.

Les clés de ces panneaux sont détenues exclusivement par la direction de l'entreprise.

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical. Elles sont affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Toutefois, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de recourir aux procédés et moyens électroniques pour diffuser toute

information ou communication à caractère syndical, sous réserve du respect des conditions définies dans le présent article.

Article 13 : Cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales se fait par prélèvement à la source en application de la réglementation en vigueur.

Le plafond de cotisation est fixé par arrêté interministériel.

Article 14 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et où sont groupés habituellement plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité ou dans un rayon maximum de dix (10) km, ne comportent pas, pris séparément, plus de dix (10) travailleurs, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les missions dévolues aux délégués du personnel, les mesures de protection qui leur sont garanties ainsi que les facilités accordées dans le cadre de l'exercice de leur mandat sont celles prévues par la législation en vigueur.

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Ses heures réglementaires de liberté sont fixées à vingt (20) heures par mois et sont imputées sur cet horaire.

Le délégué du personnel ne peut être muté, d'un établissement à l'autre, contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération ou à son avancement régulier.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de ses fonctions de délégué du personnel.

En dehors de l'obligation faite au chef d'établissement de recevoir collectivement, au moins une (1) fois par mois, les délégués du personnel, toute demande d'audience doit être formulée par écrit auprès du chef d'établissement ou son représentant ou verbalement en cas d'urgence, par l'un des délégués du personnel conformément aux autres dispositions réglementaires en vigueur.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des questions qui seront évoquées au cours de l'audience.

Toutefois, les délégués du personnel peuvent être reçus en cas d'urgence.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale soit à l'occasion des rencontres avec la direction ou à l'occasion des visites à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Les projets de bilan social ou de déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre (DASMO) sont soumis aux délégués du personnel pour avis et observations. Les modalités de cette consultation sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Article 15 : Cadres sectoriels de dialogue social

Les parties à la présente Convention s'engagent à promouvoir la mise en place de cadres sectoriels de dialogue social.

Article 16 : Comité de dialogue social d'entreprise

Il est institué dans chaque entreprise de plus de dix (10) travailleurs un comité de dialogue social. Ce comité a pour mission de promouvoir le dialogue social en vue d'améliorer le climat social,

l'organisation, les conditions de travail et la productivité au sein de l'entreprise.

Le comité de dialogue social est présidé par l'employeur et comprend, notamment, les directeurs, chefs de services ou assimilés et les délégués du personnel. Il peut associer à ses activités, à titre consultatif, toute autre personne dont il juge la participation utile.

Les missions et le fonctionnement dudit comité sont fixés par la réglementation en vigueur.

Article 17 : Interdiction du travail forcé ou obligatoire

Le travail forcé ou obligatoire est interdit. L'expression travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme travail forcé ou obligatoire ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques.

Article 18 : Travail des enfants

Les conditions particulières de travail des enfants sont définies conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 19 : Non-discrimination au travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire fondée notamment sur la race, la couleur, l'âge, le sexe,

l'activité syndicale, l'appartenance à une religion, une confrérie ou une secte, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'ethnie, l'origine sociale, le handicap, la grossesse, la situation de famille, l'état de santé, le statut sérologique, et ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

Toute disposition contraire ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Article 20 : Egalité de traitement en matière d'emploi et de profession

L'employeur doit veiller au respect de l'égalité de traitement entre les salariés tant au regard des conditions d'emploi que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

Article 21 : violence et harcèlement au travail

Les parties signataires de la présente Convention s'engagent à promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, en adoptant une approche inclusive, intégrée, tenant compte des objectifs du travail décent, du respect des principes et droits fondamentaux au travail et des considérations de genre, pour prévenir et éliminer toute forme de violence et de harcèlement au travail.

TITRE 3 : DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : CONDITIONS D'EMPLOI

Article 22 : Embauche-réembauche

L'embauche et la réembauche sont effectuées conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Le personnel des entreprises est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical bénéficie des dispositions légales concernant les travailleurs dont le contrat est suspendu par l'exercice d'un mandat parlementaire.

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Après un (1) an, il peut être soumis par l'employeur à une période d'essai dans les conditions prévues à l'article 23 de la présente Convention.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de domicile survenu après son départ de l'établissement.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise le travailleur concerné par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à sa dernière adresse connue.

Après réception de la lettre, le travailleur devra se présenter à l'établissement dans un délai de :

- huit (8) jours, si la distance qui sépare son domicile du lieu de travail est inférieure à cent (100) km ;
- quinze (15) jours, si la distance précitée est supérieure à cent (100) km.

Article 23 : Engagement à l'essai – période d'essai

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

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

La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article L.38 du Code du Travail est ainsi fixée :

- huit (8) jours, pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois, pour les ouvriers et employés payés au mois ;
- deux (2) mois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

- trois (3) mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties. L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit informer le travailleur, par écrit, dans les délais ci-dessous :

- deux (2) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les salariés payés à l'heure ou à la journée ;
- cinq (5) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de un (1) mois ;
- dix (10) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- quinze (15) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir. L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail.

Les mêmes périodes d'essai sont applicables, dans le cadre d'un essai professionnel, pour tout travailleur qui postule à un emploi au titre de la promotion interne.

CHAPITRE 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 24 : Durée légale du travail – récupération - heures supplémentaires

La durée du travail, ainsi que les modalités d'accomplissement des heures supplémentaires et de récupération sont déterminées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de

travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 26 : Jours fériés et jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés, chômés, payés sont ceux fixés par la législation en vigueur.

Chaque année, huit (8) jours fériés en plus des jours fériés, chômés et payés du fait de la loi, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la législation en vigueur pour la journée du 1er mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six (6) d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accords entre la direction et les délégués du personnel, les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1er mai et le 4 avril), les travailleurs doivent remplir les deux (2) conditions suivantes:

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six (6) jours ouvrables consécutifs correspondants à quarante (40) heures de travail ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

Les heures de travail effectuées un jour férié dans la limite de quarante (40) heures sont :

- soit, pour les travailleurs payés au mois, compensées heure pour heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées

au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;

- soit, pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérés avec une majoration de 100%.

Article 27 : Absences et permissions exceptionnelles pour événements de famille

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui), n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de 15 jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour et à l'occasion des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur, trois (3) jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur, un (1) jour ;
- décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe, quatre (4) jours ;
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur, deux (2) jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, deux (2) jours ;
- naissance d'un enfant, un (1) jour ;
- baptême d'un enfant, un (1) jour ;
- première communion, un (1) jour ;
- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur, deux (2) jours.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail. Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard, dix (10) jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interruption d'un congé, de même que ces permissions ne peuvent faire l'objet d'un report, sauf accord des parties.

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 ne sera pas rémunérée.

Article 28 : Autorisations d'absence pour raisons syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, trois (3) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce préavis pourra ne pas être pris en considération.

Les parties signataires s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise, elles ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront pas être récupérées non plus.

A chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les parties signataires ou celles qui leur sont 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 préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au mieux la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif avec toutes les indemnités qu'il comporte. Il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination du droit du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires, aux instances nationales et internationales de dialogue social ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

Ces périodes d'absences seront également payées. Elles ne viendront pas en déduction des congés et ne pourront pas être également récupérées.

Article 29 : Représentation syndicale

Un travailleur investi de la charge de Secrétaire général d'une organisation syndicale peut bénéficier d'un aménagement spécifique de son temps de travail, en accord avec son employeur, pour lui permettre de mener convenablement sa mission.

Article 30 : Service en poste a fonctionnement continu

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de poste, par roulement de jour et de nuit, dimanche et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de poste ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept postes de travail consécutifs au minimum reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60% de son salaire normal pour la durée d'un poste de travail.

Le travailleur de poste qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Pour les salariés travaillant sous le régime des postes à fonctionnement continu, les heures supplémentaires se calculent, selon la réglementation en vigueur.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six (6) heures, il leur sera accordé quarante-cinq (45) minutes de pause, payées comme temps de travail.

Article 31 : Tenue de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur doit fournir gratuitement deux (2) tenues par an.

La tenue de travail doit être adaptée à la nature du métier exercé et à l'environnement de travail.

Le nettoyage est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur.

Article 32 : Prise de repas sur les lieux de travail

Les modalités de prise des repas sur les lieux de travail sont fixées dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 33 : Modification du contrat de travail

La modification du contrat de travail obéit aux conditions fixées par le Code du Travail.

Toute modification à caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat du travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat du travail, emportant réduction de certains avantages.

Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat du travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis

et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement. 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.

Article 34 : Mutation provisoire dans un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique ou le licenciement, l'employeur pourra, après consultation des délégués du personnel, affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 66 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six mois.

Article 35 : Intérim dans un emploi relevant d'une catégorie supérieure

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

Toutefois, sauf dans les cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou au remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit reclasser d'office le travailleur dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après la période précisée ci-haut, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel et le salaire de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront, à compter du troisième jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 36 : Affectation a un autre lieu d'emploi

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

Article 37 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 38 : Mutation des femmes en état de grossesse

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

Article 39 : Femmes enceintes ou allaitantes

Les parties à la présente Convention s'engagent à adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail considéré comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

Il est fait obligation aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 40 : Disponibilité

Le travailleur peut bénéficier, sur sa demande, d'une mise en disponibilité sans aucune rémunération, pour faire face à certaines obligations à caractère personnel telles que :

- la prolongation du congé de maternité ;
- l'assistance à un enfant physiquement diminué ou hospitalisé ;

Les conditions de cette mise en disponibilité éventuelle sont discutées librement entre l'employeur et le travailleur, sans préjudice de l'observation des règles contenues dans l'article L.70 du Code du Travail.

Article 41 : Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs sont les suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

Toute sanction doit être précédée d'une demande d'explication notifiée par le chef d'établissement ou son représentant par écrit à l'intéressé.

Le travailleur assisté, sur sa demande, d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un mandataire syndical est tenu de répondre, au plus tôt, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de la demande d'explication.

L'avertissement et la mise à pied d'un à trois jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

CHAPITRE 3 : PERIODE D'ASTREINTE

Article 42 : Définition de la période d'astreinte

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour pouvoir effectuer toute intervention demandée par l'employeur ou son représentant, dans le but d'accomplir un travail au service de l'entreprise.

La période d'astreinte comporte deux phases distinctes :

- d'une part, la période pendant laquelle le salarié a l'obligation d'être disponible pour pouvoir intervenir en cas de besoin ;
- d'autre part, la ou les périodes d'intervention éventuelle comportant le déplacement et le temps de travail effectif.

Article 43 : Contreparties de la période d'astreinte

La durée effective des interventions pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée en conséquence.

Compte tenu des contraintes qu'elle entraîne, la période d'astreinte, hors temps d'intervention, donne lieu à une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos, soit sous une forme mixte.

Article 44 : Moyens de transport et temps de déplacement

Le chef d'établissement doit faciliter les déplacements du travailleur sous astreinte en cas de nécessité, notamment par le remboursement des frais de transport ou par la mise à disposition de moyens de transport. Les temps de déplacement peuvent être définis sur une base forfaitaire moyenne, adaptée à la réalité de chaque établissement.

Article 45 : Limitation des durées et périodes d'astreinte

Afin de limiter les durées et périodes d'astreinte, le chef d'établissement est tenu de mettre en œuvre,

compte tenu de ses activités, une organisation du personnel sous astreinte.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

CHAPITRE 4 : REMUNERATION ET AVANTAGES

Article 46 : Salaires

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois;
- soit au rendement : à la tâche ou à la pièce.

Les employés sont toujours payés au mois.

Les jours d'absences non justifiées ne sont pas rémunérés.

Article 47 : Rémunération du travail au rendement

La rémunération du travail au rendement sera établie de la façon suivante :

- le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;
- les tarifs de travail au rendement sont établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne et travaillant normalement ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;
- il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier, sauf dérogation prévue par la réglementation.

Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage d'un personnel travaillant au rendement ; toutes les indications lui seront données préalablement à l'exécution du travail de

façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 48 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin. Il peut se faire assister d'un délégué personnel, ou à défaut, d'un représentant syndical.

Le bulletin de salaire doit comporter, outre le prénom et le nom du travailleur, sa catégorie professionnelle, son taux horaire ou mensuel de salaire, ses heures normales et supplémentaires, la raison sociale de l'entreprise, le détail des différentes retenues, ainsi que toutes autres mentions prescrites par la législation en vigueur.

Article 49 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou équivalente donnent lieu à une majoration du salaire horaire réel comme suit :

- 15% de majoration pour les huit (8) premières heures supplémentaires effectuées ;
- 40% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la première tranche précitée ;
- 60% de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :

- 60% du taux horaire pendant le jour ;
- 100% du taux horaire pendant la nuit.

Article 50 : Majorations diverses

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

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

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

Le montant et les conditions d'attribution de ces primes seront déterminés dans le cadre d'accords de branches ou d'entreprises.

Article 51 : Détermination de l'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise quel qu'ait été le lieu d'emploi.

Pour l'application des dispositions de la présente Convention qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte de la présence continue dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes de service militaire obligatoire ;
- congés de maternité ;
- congés individuels de formation ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absence prévues par la présente Convention ;
- durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

Toutefois, est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées au cours des six (6) derniers mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. La durée des missions est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article 52 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies par le présent article.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- absence pour congés payés ;
- absence exceptionnelle dans la limite de quinze (15) jours par an, conformément à l'article 27 de la présente Convention ;
- absence pour accidents du travail ou maladies professionnelles ;
- absences pour les maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévues à l'article 86 de la présente Convention ;
- absences pour congés de maternité des femmes salariées ;
- absences pour stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- absence pour détention préventive ;
- absence pour période de veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur tel que fixé par la commission paritaire prévue par l'article 63 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le montant est fixé à 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur après deux années de présence effective, avec une progression de 1% par

année de présence en sus, jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

Article 53 : Indemnité de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à trois (3) fois le SMIG.

Cette indemnité correspondant au taux alloué le jour sera en outre accordée aux travailleurs qui ont effectué dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

L'indemnité de panier est allouée à tout travailleur remplissant les conditions ci-dessus à l'exception de ceux qui la perçoivent en nature et les gardiens concierges.

Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 54 : Indemnité de logement

Une indemnité de logement peut être octroyée au travailleur sous forme d'aide à l'acquisition, à la construction de logement ou aux frais de location.

Lorsqu'elle est octroyée, cette indemnité varie selon les fonctions et les catégories professionnelles et les modalités de son attribution sont fixées au sein de l'entreprise.

Article 55 : indemnité de manquement de fonds

Une indemnité de manquement de fonds est allouée aux travailleurs chargés de manier des fonds pour le compte d'une entreprise, notamment :

- livreur encaisseur ;
- régisseur de caisse d'avance ou de caisse de dépôt ;
- préposé aux guichets et à la caisse ;
- billeteur.

Les modalités d'attribution de cette indemnité sont fixées au sein de l'entreprise.

Article 56 : Participation aux frais de transport

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décision de la commission mixte paritaire est allouée aux travailleurs. Cette décision est étendue par arrêté du Ministre chargé du Travail.

En outre, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens de transport des déplacements fréquents et habituels, pour les besoins de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur.

Au cas où exceptionnellement un employeur soumettrait des travailleurs à un horaire de nuit différent de l'horaire normal de l'entreprise ou de celui fixé par les entreprises à fonctionnement continu, il est tenu d'assurer le transport gratuit du travailleur de son lieu de travail à son domicile.

Article 57 : Indemnité de déplacement

➤ Déplacement

Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle et conformément aux dispositions de l'article L.108 du Code du Travail à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois, hors de son lieu habituel d'emploi et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, le travailleur percevra les indemnités suivantes :

Pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :

- six (6) fois le taux de salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- dix (10) fois le taux du salaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :

- cinq (5) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- huit (8) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu

d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;

- dix (10) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors de lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

Pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

Les frais de voyage et de séjour engagé pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur :

- soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- soit sur une base forfaitaire « d'accord parties » et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit en nature les prestations décentes de nourriture, de logement et de voyages.

➤ Mutation

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins d'un chantier sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires de la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus de caractère occasionnel et temporaire et constitue une mutation dans les conditions fixées par l'article L.106 du Code du Travail.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, telles qu'elles sont fixées ci-après :

- le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

Le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande d'un congé de détente rémunéré sur la base de huit (8) heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris tous les deux (2) mois si la distance entre le lieu habituel, et le lieu occasionnel d'emploi est compris entre soixante-quinze (75) et deux-cent (200) km et tous les trois (3) mois si la distance est supérieure à deux-cent (200) km.

La durée de ce congé est de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second.

Les délais de route, aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :

- un(1) jour dans le premier cas ;
- deux (2) jours dans le second.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié à sa demande des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à la perception de l'indemnité de déplacement.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place quatre semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissement ou particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente institué par l'alinéa du précédent article.

➤ Dispositions communes au déplacement et à la mutation

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par le congé de détente, le travailleur percevra, outre, l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, sa rémunération journalière sur la base de huit (8) heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait entre l'appréciation par l'employeur de la durée du déplacement, et sa durée effective, il sera fait application des dispositions suivantes :

- si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six (6) mois, se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur réglera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contre-valeur de la prestation de logement qu'il aura perçue ;
- si, à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à 6 mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois (soit, par exemple, en raison des nécessités du chantier ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 58 : Voyage et transport

Les conditions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille ainsi qu'aux transports de leurs bagages sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conditions d'application des dispositions de l'article L.156 du Code du Travail sont fixées comme suit :

Catégorie d'emploi	Route	Chemin de Fer ou Bateau	Avion
Ouvrier et Employés Agents de maîtrise Technicien et assimilés	Prix du titre de transport	2e classe	Classe économique
Cadres, ingénieurs et assimilés	Prix du titre de transport	1ère classe	Classe économique

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur dans la classe immédiatement supérieure disponible.

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 ou à un autre lieu, l'employeur assurera au travailleur qui voyagera par toute autre voie de transport que la route, le transport gratuit de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos, au total en sus de la franchise pour le ménage comprenant le travailleur et son ou ses conjoints ;
- 100 kilos, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits comme il est dit à l'article L.159 du Code du Travail.

Article 59 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence au lieu habituel d'emploi par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose, sur son nouveau lieu d'emploi, d'un logement personnel, l'employeur est dégagé de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour le travailleur de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord, pour leur transport aux frais de ce dernier en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Article 60 : Valeur de remboursement du logement

L'employeur est en droit d'opérer sur le salaire du travailleur, une retenue pour fourniture du logement, conformément à l'article L.106 du Code du Travail et à la réglementation en vigueur.

Article 61 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la 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 :

- en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celui-ci puisse être inférieur à un (1) mois ;
- en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit (8) jours ;
- en cas de licenciement, sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement équivalent en remplacement du logement occupé jusque-là, les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

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.

CHAPITRE 5 : CLASSEMENT – PROMOTION – MEDAILLE DU TRAVAIL

Article 62 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés selon les classifications professionnelles figurant dans les annexes des conventions collectives de branche.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs des organisations syndicales signataires des conventions collectives de branche.

Article 63 : Commission de classement

Si le travailleur conteste auprès de son employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas

donnée à sa réclamation, le différend est porté devant une Commission professionnelle paritaire de Classement.

Cette commission présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires ou adhérentes à la présente convention. Les membres de la commission peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort qui convoque les parties et les membres de la commission, et un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient le travailleur, si ce dernier en fait la demande.

La commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la commission s'efforcera d'abréger les délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Si l'un des membres de la commission 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 à laquelle doit être classé l'emploi occupé par le travailleur 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 et, au besoin, se rendre sur les lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, avec son accord, un test ou examen professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et

désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision.

En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité de voix de ses membres. Le président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du président.

En cas de partage des voix, le président de la séance, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, en sa qualité de membre de la commission, pourra valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précisera la date d'effet de la mesure et sera notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 64 : Promotion interne - avancement

Pour pourvoir les emplois vacants ou à créer, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, fera appel, de préférence, aux travailleurs en service dans son entreprise et désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à une période d'essai conformément à l'article 23 de la présente Convention, ou à un examen professionnel. Au cas où l'essai, ou le résultat de l'examen, ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Il peut être prévu, dans chaque entreprise ou établissement, une Commission d'Avancement composée de représentants de l'employeur et des travailleurs.

Cette commission consultative est chargée d'examiner, selon une périodicité déterminée d'accord parties, les opportunités de promotion interne et de formuler des propositions à l'employeur.

Article 65 : médaille d'honneur du travail

La Médaille d'Honneur du Travail peut être décernée aux travailleurs afin de récompenser leurs longs services effectués successivement chez trois employeurs au maximum.

La Médaille d'Honneur du Travail comprend les quatre échelons ci-après :

- la Médaille d'Argent qui est accordée après quinze (15) années de services ;
- la Médaille de Vermeil qui est accordée après vingt (20) années de services ;
- la Médaille d'Or qui est accordée après vingt – cinq (25) années de services ;
- la Grande Médaille d'Or qui est accordée après trente (30) années de services.

Les modalités d'attribution de la Médaille d'Honneur du Travail sont fixées par la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 6 : FORMATION PROFESSIONNELLE – APPRENTISSAGE – STAGE

Article 66 : Formation professionnelle

La mise en place d'un dispositif paritaire de formation professionnelle contribue à l'amélioration de la productivité du travail et au renforcement du climat social au sein de l'entreprise.

Ainsi, dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive des cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique et technologique, sans qu'il puisse en résulter une diminution quelconque de son salaire et des indemnités qui s'y rattachent sauf celles qui découlent de l'exercice même de son travail.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Si la formation ou le perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Lorsque la formation ou le perfectionnement professionnel fait l'objet de stages, les conditions et les modalités de ces stages sont déterminées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'employeur peut mettre en place un plan de formation au profit des travailleurs. Le cas échéant, les délégués du personnel peuvent être consultés pour d'éventuelles suggestions.

Article 67 : Apprentissage

Les dispositions relatives en général à l'apprentissage et, en particulier, à l'engagement en qualité d'apprenti, à l'établissement du contrat d'apprentissage, au contrôle de son exécution, à la formation par alternance, à la sanction de fin d'apprentissage, seront conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

A qualification équivalente, les apprentis formés au sein de l'entreprise bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas de recrutement.

Article 68 : Stage

Un contrat de stage peut être conclu entre une entreprise et un diplômé n'ayant pas encore exercé une activité professionnelle en rapport avec sa formation conformément à la réglementation en vigueur.

Les différents types de contrats pouvant être offerts aux stagiaires sont :

- le contrat de stage d'incubation destiné, par le biais de l'encadrement, de l'assistance et du parrainage, à préparer le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur ;
- le contrat de stage d'adaptation par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire

l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation ;

- le contrat de stage pré-embauche par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive, à l'issue du stage ;
- le contrat de stage de requalification par lequel l'entreprise assure, à un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

Conformément à la réglementation en vigueur, le contrat de stage ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans, renouvellement compris.

CHAPITRE 7 : CONGES PAYES

Article 69 : Droit de jouissance au congé

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un (1) an.

Les périodes énumérées ci-dessous ouvrent droit au congé au même titre que le temps de service effectif :

1. l'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé, dans les limites prévues à l'article 86 de la présente Convention ;
2. l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
3. le congé de maternité accordé à la femme salariée ;
4. le temps écoulé pendant la grève et le lock-out déclenchés conformément à la procédure de règlement des conflits collectifs en vigueur ;
5. l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels ;
6. la mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
7. les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal ;

8. la détention préventive lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur ayant abouti à un non-lieu, une relaxe ou un acquittement ;

9. l'absence du travailleur pour les besoins d'un perfectionnement militaire obligatoire de courte durée ;

10. l'absence du travailleur pour les besoins d'une formation syndicale autorisée par l'employeur ;

Des contrats individuels peuvent prévoir un mode différent de détermination du droit de jouissance du congé, dans les limites fixées par l'article L.148 du Code du Travail, sous réserve du congé obligatoire de six (6) jours ouvrables après douze (12) mois de service effectif venant en déduction du congé annuel.

Article 70 : Durée du congé payé

Le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif.

Les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'alinéa 2 de l'article L.149 du Code du Travail et énumérées à l'article 27 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, dans la limite de quinze (15) jours par an.

Les périodes d'absence sans solde énumérées à l'article L.149 du Code du Travail ne sont pas déductibles de la durée du congé payé dans la limite de quinze (15) jours par an, sous la condition spécifiée à l'alinéa 3 dudit article L.149.

Le même traitement est réservé, dans la limite annuelle de 30 jours, aux périodes d'absence sans solde du régime spécial complémentaire prévu au dernier alinéa de l'article L.149 du Code du Travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- sept (7) jours ouvrables supplémentaires après vingt (25) ans.

A condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue à l'article L.150 du Code du Travail, les femmes salariées bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- 2 jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4e si elles ont plus de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures continues par jour, ont droit à un congé annuel de deux (2) semaines par an en sus du congé légal.

Les travailleurs ayant leur résidence habituelle à l'étranger et recrutés pour exécuter un contrat de travail au Sénégal auront droit à un congé dont la durée sera déterminée sur la base de cinq (5) jours par mois de service effectif.

Article 71 : Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement en début d'année.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie du travailleur la mention des dates de départ en congé et de reprise de service ou, à défaut, délivrer une attestation de congé.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de

l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficiera par la suite et, au plus tard, lors du congé suivant d'une période de congé égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un jour situé dans une période de service au lieu d'embauche.

Dans le cas des entreprises pour lesquelles, la date des congés de la totalité ou d'une partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel, total ou partiel, de l'entreprise, cette date sera fixée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Article 72 : Allocation de congé

Pour déterminer l'allocation de congé, il est fait application des dispositions légales et réglementaires notamment l'article L.153 du Code du Travail.

L'allocation de congé est calculée sur la base du 1/12e des sommes perçues pendant la période de référence telle que celle-ci est définie par le Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés en vertu des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases énoncées à l'alinéa 2 de l'article L.153.

Pour ce faire, le salaire de congé normal étant établi, son montant est divisé par le nombre de jours de congé concernés et multiplié par le nombre de jours dus, compte tenu des majorations prévues à l'article 70 de la présente Convention.

Article 73 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé, une indemnité

calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions de l'article précédent.

CHAPITRE 8 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 74 : Préavis de rupture du contrat

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par une remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de faire la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. Au sens du présent article, la date de la notification est celle où la lettre a été remise au travailleur soit par la poste, soit contre décharge signée du travailleur, soit devant témoins.

Le délai du préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Article 75 : Durée et déroulement du préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

- Ouvriers et employés un (1) mois ;
- Agents de maîtrise et assimilés ...deux (2) mois ;
- Cadres et assimilés trois (3) mois.

Durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

Les parties peuvent, d'un commun accord, globaliser en fin de préavis les jours d'absence ci-dessus définis. En ce cas, la durée de présence serait réduite d'autant sans modification de la rémunération due au titre du préavis, le temps de préavis non effectué étant réglé sous forme d'indemnité compensatrice.

Cette disposition ne saurait avoir pour effet de prolonger la durée du préavis, ni donner lieu à une rémunération supplémentaire.

Le travailleur qui ne bénéficierait pas de ses jours de liberté, du fait de l'employeur, est en droit de réclamer une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un nouvel emploi, indemnité calculée conformément à l'article 76 de la présente Convention.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir du jour où il aura retrouvé du travail, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, ou d'un stock, dont le contrat est résilié, doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

Article 76 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans qu'il y ait lieu au paiement d'une indemnité compensatrice, pour la durée restant à courir.

Article 77 : Préavis en cas de départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze (15) jours ouvrables avant le départ en congé.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis stipulée à l'alinéa 1 du précédent article sera doublée. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 78 : Licenciement pour motif personnel

La procédure de licenciement pour motif personnel obéit aux conditions fixées par la législation en vigueur.

Article 79 : Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique ne peut être opéré que selon la procédure instituée par la législation en vigueur.

Article 80 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égal à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées, à ce titre, lors de licenciements antérieurs.

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

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 25% pour les 5 premières années ;
- 30% pour la période s'étendant de la 6e à la 10e année ;

- 40% pour la période s'étendant au-delà de la 10e année.

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

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

Article 81 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 86 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée avec accusé de réception, par voie d'huissier ou par tout autre moyen permettant de donner date et preuve certaines de la réception de la notification, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent conserve pendant un délai de deux (2) ans, la priorité d'embauche.

La rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur, au versement des indemnités prévues à cet effet par la législation en vigueur.

Article 82 : Démission

La démission du travailleur ne peut s'opérer que dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Article 83 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

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

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants-droit du travailleur.

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 ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est également tenu de verser aux ayants-droit en ligne directe une somme correspondant au moins à un (1) mois de salaire de la catégorie du travailleur.

Article 84 : Départ à la retraite

L'âge normal de départ à la retraite est fixé par le régime d'affiliation en vigueur au Sénégal.

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite sera versée par l'employeur au travailleur.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixées par l'article 80 de la présente Convention, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30% pour la période s'étendant de la 6ème à la 10ème année ;
- 45% pour la période s'étendant de la 11ème à la 20ème année ;
- 50% pour la période s'étendant au-delà.

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

Article 85 : Certificat de travail

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail contenant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;

- la date de sortie de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi appliquées au travailleur et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions ci-dessus est considéré comme irrégulier.

A la demande du travailleur, la mention « libre de tout engagement » doit figurer sur le certificat de travail.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple, dans le cas d'un licenciement à la suite d'une absence prolongée ou dans le cas du travailleur démissionnaire qui ne se présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur.

En cas de décès, le certificat de travail est remis aux ayants-droit s'ils en font la demande.

La transmission du certificat de travail peut également se faire par tout procédé ou moyen électronique permettant à l'employeur de donner date et preuve certaines de la réception, par le travailleur ou les ayants-droit, du document.

TITRE 4 : DE LA PROTECTION SOCIALE

CHAPITRE 1 : MALADIES ET ACCIDENTS

Article 86 : Absence pour maladie

1. Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant des maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de

travail dans la limite de six (6) mois ; ce délai peut être prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six (6) mois prévu à l'alinéa 1er du présent article sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à huit(8) mois pour les travailleurs comptant de sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté et à dix (10) mois au-delà.

Pendant ces délais, au cas où le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

2. Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six (6) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une (1) semaine suivant la date de l'accident ou de la maladie.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, à ses frais, un infirmier et, éventuellement le médecin.

Article 87 : Indemnité de maladie

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un (1) an de présence	Plein salaire pendant un (1) mois Demi-salaire pendant trois (3) mois.
De un (1) à cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant un (1) mois Demi-salaire pendant quatre (4) mois
Plus de cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant deux (2) mois Demi-salaire pendant cinq (5) mois

Le travailleur permanent dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

Sous réserve des dispositions des articles L.151 et L.156 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus, représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une (1) année civile quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 88 : Accident du travail / maladie professionnelle

Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou guérison. Au cas où après consolidation de la blessure ou guérison, le travailleur 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 redéployer l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 87 de la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, ledit travailleur reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite du montant des indemnités journalières qui lui sont dues, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles durant cette même période.

Article 89 : Indemnisation pour congé de maternité

Pendant ses congés de maternité, la femme salariée travaillant dans une entreprise est indemnisée dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 90 : Congé de veuvage

En cas de veuvage, les travailleurs peuvent, s'ils le désirent, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six (6) mois. Cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

Article 91 : Hospitalisation du travailleur malade

L'employeur doit obligatoirement affilier son personnel à une institution de prévoyance maladie d'entreprise ou interentreprises pour la prise en charge des frais médicaux, d'hospitalisation et pharmaceutiques conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de créer une Institution de Prévoyance Maladie (IPM) ou d'adhérer à une IPM interentreprises, ce dernier prend en charge la totalité des frais d'hospitalisation du travailleur malade, sans préjudice des sanctions prévues par la réglementation en vigueur.

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 officielles non organisés par l'employeur.

CHAPITRE 2 : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la sécurité et la santé des salariés occupés dans les différents lieux de travail en toute conformité avec la législation et la réglementation en vigueur en la matière.

Article 92 : Obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

Il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail sont soumises à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 93 : Prévention des risques professionnels

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels. La mise en place d'un dispositif d'évaluation des risques a pour objet de recenser l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Article 94 : Comité d'hygiène et de sécurité du travail (CHST)

La mise en place d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail (CHST) est obligatoire dans tout établissement remplissant les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Toutefois, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort peut prescrire la création et l'organisation d'un CHST, notamment en raison de la

nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux de travail.

La composition, les missions, l'organisation et le fonctionnement du CHST sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.

Article 95 : Propreté et bon ordre des lieux de travail

Les lieux de travail doivent être maintenus en bon ordre, libres de tout encombrement.

Les lieux de travail, ainsi que les mobiliers et les équipements qui s'y trouvent, doivent être maintenus dans un état constant de propreté.

Article 96 : Information et formation des salariés sur la sécurité et santé au travail

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa sécurité et sa santé et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire. Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement. L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du Travail et du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail, ou à défaut des délégués du personnel, qui est tenue à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

Article 97 : Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'organiser un Service de Médecine du Travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Le médecin du Travail assure le suivi médical périodique de chaque salarié en situation de travail et la surveillance du milieu et des conditions de travail. Il est habilité à conduire les examens ou à prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des Services de Médecine du Travail sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 98 : Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, pour mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire les risques encourus.

Les équipements de travail et les moyens de protection individuelle doivent être fournis aux travailleurs exposés aux risques. Les employeurs veillent à la qualité et à l'efficacité des moyens de protection de sorte que leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les travailleurs à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé.

Des moyens de protection individuelle seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des moyens de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Article 99 : Propreté des vestiaires et sanitaires

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle, notamment des lavabos, munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains, des douches et vestiaires.

Les installations sanitaires en nombre suffisant et tenant compte du genre, doivent être isolées des lieux de production et des lieux de stockage, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 100 : Hygiène des vêtements de travail

L'employeur doit procurer gratuitement à chaque ayant-droit, deux (2) tenues de travail complètes par an, adaptées à la taille de ce dernier. La première tenue est fournie dans les quinze(15) jours suivant l'embauche.

L'entretien régulier des tenues incombe à l'employeur. A défaut, il devra fournir les moyens de son entretien au salarié.

Le règlement intérieur peut préciser les conditions dans lesquelles ces vêtements de travail sont attribués, utilisés et entretenus.

Article 101 : Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs

L'employeur doit :

- prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'établissement et compte tenu de la présence d'autres personnes ;
- organiser les relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

L'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériels adéquats, en tenant compte de la taille et des risques spécifiques de l'établissement.

Article 102 : Participation des travailleurs

Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de présenter toutes propositions de nature à assurer leur protection sur les lieux de travail. Ils peuvent saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer leur protection.

Article 103 : Droit d’alerte

Le travailleur signale immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et à l’Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu’elle présente un péril grave, imminent pour sa vie ou sa santé.

L’employeur est tenu de prendre sur le champ toute mesure utile pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril grave, il est interdit à l’employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé.

Article 104 : Droit de retrait

Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat ne pouvant être évité, s’éloigne de son

poste de travail ou d’une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toute conséquence dommageable et injustifiée, conformément à la législation en vigueur.

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 105 : Dispositions relatives aux branches professionnelles

Des dispositions spécifiques à chaque branche professionnelle peuvent être conclues pour compléter la présente Convention.

SIGNATAIRES

- **Pour le patronat**

CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU SENEGAL (CNPS)

M. Baïdy AGNE, Président

Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (CNES)

M. Mansour KAMA, Président

- **Pour les travailleurs**

Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)

M. Mody GUIRO, Secrétaire général

Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS)

M. Mademba SOCK, Secrétaire général

Confédération des Syndicats Autonomes (CSA)

M. Elimane DIOUF, Secrétaire général

Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement (CNTS/FC)

M. Cheikh DIOP, Secrétaire général

- **Ministre du Travail, du Dialogue Social et des Relations avec les Institutions**

M. SAMBA SY



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale du sous- secteur du Transport routier d'Hydrocarbures (12 octobre 2021)



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SOUS-SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER D'HYDROCARBURES

Entre :

Les organisations patronales et employeurs suivants :

- Le Syndicat des Transporteurs Routiers d'Hydrocarbures du Sénégal (STRH) ;
- L'Association des Transporteurs du Pétrole (ATP).

d'une part,

et

- Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole et du Gaz du Sénégal (SNTPGS) ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises qui, appartenant à la branche professionnelle des « Transports publics Routiers » et titulaires de la licence de transport par route d'hydrocarbures raffinés, ne s'adonnent qu'au seul transport d'hydrocarbures, y compris bitume et lubrifiants.

Elle est également applicable aux entreprises dont le transport d'hydrocarbures et produits dérivés constitue, entre autres activités de transport routier, l'activité principale sur le territoire national.

Sont notamment compris dans ces activités :

- les transports routiers de produits pétroliers et gazeux industriels ;
- toutes les activités nécessaires au fonctionnement de ces entreprises, de la préparation à l'évacuation de leurs produits.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal de l'activité principale des entreprises visées ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective, sauf accord particulier plus favorable au travailleur.

Une annexe faisant partie intégrante de la présente Convention contiendra les clauses relatives à la classification des emplois dans les différentes catégories professionnelles de travailleurs :

- conducteurs ;
- ouvriers ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, cadres et assimilés.

Au sens de la présente Convention, le terme « travailleur » est celui défini par le Code du Travail de la République du Sénégal.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Code du Travail » se rapporte à ladite loi.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prendra effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar par la partie la plus diligente.

Article 3 : Accords collectifs antérieurs

A la date fixée pour son application, la présente Convention se substituera à tous les accords conclus antérieurement à cette date dans toutes leurs dispositions les moins favorables visant le même objet.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions 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.

Article 4 : Avantages acquis

L'application de la présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, qu'il s'agisse d'avantages particuliers à certains travailleurs ou qui résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne s'applique qu'au personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou d'accord.

Toutefois, les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'établissement existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

Article 5 : Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6 : Dénonciation - Révision

La présente Convention peut être dénoncée ou révisée en tout ou partie, à tout moment, par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis d'un mois notifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive, dont copie est adressée au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, à l'Inspecteur du Travail et au secrétariat du Tribunal du Travail.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers

puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excèdera pas un mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Les parties s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause, pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

En tout état de cause, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite d'une dénonciation ou d'une demande de révision formulée par l'une des parties.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux dispositions ci-dessus relatives au préavis.

Article 7 : Adhésions ultérieures

Peut adhérer à la présente Convention, tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement professionnel d'employeurs appartenant au champ d'application de la présente Convention collective, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes, au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

L'adhésion prend effet à compter du jour suivant la date de notification au secrétariat dudit tribunal.

Si le caractère représentatif au sens des dispositions du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan national, elle ne pourra ni dénoncer la Convention ni en demander la révision, même partielle.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organisations ou commissions paritaires prévues 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 signataires et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans le secteur des transports routiers d'hydrocarbures, au sens des dispositions du Code du Travail.

Le même droit acquis est reconnu, dans les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

Article 8 : Dialogue social

Les parties signataires s'engagent à privilégier dans leurs rapports, en toutes circonstances, un esprit de partenariat et de dialogue.

Elles affirment leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.

Elles s'engagent à promouvoir le dialogue social notamment par l'instauration d'un comité de dialogue social sectoriel.

Article 9 : Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation

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 ou de ses annexes et additifs.

Cette Commission n'a pas à connaître de 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 suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales et patronales intéressées au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

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 que du Directeur général du Travail et de la

Sécurité sociale, à charge pour ce dernier de réunir et de présider la Commission dans les meilleurs délais.

Lorsque la Commission donne 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 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.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET DELEGUES DU PERSONNEL

Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion

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.

Elles reconnaissent également à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

Les employeurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, l'organisation du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou la promotion, la rémunération et le licenciement, s'engagent

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou des origines raciales, ethniques et sociales des travailleurs.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'un licenciement comme violant le droit syndical,

tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution amiable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties intéressées d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Les parties contractantes, considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail, veilleront au strict respect des engagements ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution. Il ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

Article 11 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absences leur seront accordées sur présentation, trois (03) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée. Toutefois, en cas de force majeure, ce préavis pourra, d'accord parties, ne pas être pris en considération.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne importante à la marche normale du travail.

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et elles ne viendront pas en déduction du congé ni faire l'objet d'une récupération.

A chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les parties signataires ou celles qui leur sont 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 préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum

la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif et sera comme tel pris en compte pour la détermination des droits au congé du travailleur ; il ne sera pas récupérable.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires règlementaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Ces périodes d'absence seront également payées. Elles ne viendront pas en déduction des congés ni ne pourront donner lieu à récupération.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical bénéficie des dispositions que le Code du Travail consacre au travailleur dont le contrat de travail est suspendu du fait de l'exercice d'un mandat de député à l'Assemblée nationale.

Article 12 : Panneaux d'affichage

Des panneaux grillagés ou vitrés, fermant à clef, en nombre suffisant, sont mis dans chaque établissement à la disposition des délégués du personnel pour leur communication au personnel. Ils sont placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel, ou en tout autre endroit jugé plus approprié d'accord parties.

Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre exclusivement professionnel ou syndical.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise ou d'un délégué du personnel, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Article 13 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) travailleurs, des délégués titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à l'amélioration de sa rémunération ni à son avancement professionnel régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Les heures réglementaires de liberté accordées afin qu'il puisse remplir ses missions et portées à vingt (20) heures par mois, sont imputées sur cet horaire et rémunérées.

Les attributions du délégué du personnel sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur.

Les délégués sont reçus collectivement (y compris les suppléants s'ils le désirent) par le chef de l'établissement ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Ils peuvent se faire assister, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, par un représentant de leur organisation syndicale.

Si l'exercice de leur mission nécessite un déplacement en dehors de l'établissement (par exemple à l'Inspection du Travail), ils doivent en aviser l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Mais pour les questions d'ordre collectif intéressant l'ensemble du personnel, la compétence est générale.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leur supérieur hiérarchique ou au chef d'établissement.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel par le Code du Travail sont étendues aux candidats aux fonctions de délégué pendant la période comprise

entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Le bénéfice de ces mesures est également étendu au délégué élu pendant la période comprise entre la fin de son mandat et l'expiration des trois (3) mois suivant le nouveau scrutin.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 14 : Embauchage et réembauchage

L'embauchage est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le personnel est recruté parmi les candidats présentant les aptitudes physiques et professionnelles nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

Concernant l'aptitude physique à l'emploi, l'examen médical d'embauchage devra avoir lieu dans les conditions fixées par la réglementation, c'est-à-dire avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

L'embauchage peut également être précédé d'une épreuve professionnelle ou de tests.

Le chef d'entreprise tiendra son personnel informé, par voie d'affichage, des emplois vacants ou à créer, qu'il envisage de pourvoir ainsi que des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Le travailleur licencié pour motif économique conserve, pendant deux (2) ans, la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'établissement.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par tout procédé ou moyen, y compris électronique, permettant de donner date et preuve certaines de la réception par le travailleur.

Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans un délai de huit jours si son domicile est distant de moins de 100 km du lieu de travail, et au-delà, dans un délai de quinze jours suivant la réception de la lettre.

Article 15 : Engagement à l'essai

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

La durée maximum de la période d'essai, conformément aux dispositions du Code du Travail, est ainsi fixée :

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

- deux (2) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les salariés payés à l'heure ou à la journée ;
- cinq (5) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- dix (10) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- quinze (15) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

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

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais le déplacement aller-retour du travailleur, de son lieu d'embauche au lieu de travail.

Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties sans préavis ni indemnité.

Les mêmes périodes d'essai sont applicables, dans le cadre d'un essai professionnel, pour tout travailleur qui postule à un emploi au titre de la promotion interne.

Article 16 : Engagement définitif

L'engagement d'un travailleur doit toujours être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, en conformité avec la réglementation du travail en vigueur, et indiquant notamment :

- l'identité du travailleur ;
- la date de prise d'effet de l'engagement ;
- la nature de l'emploi tenu et le classement catégoriel qui lui est attribué ;
- le salaire convenu qui ne doit en aucune façon être inférieur au salaire minimum conventionnel ;
- le cas échéant, les primes et autres avantages alloués ;
- le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle ;
- le lieu d'exécution du contrat.

En l'absence d'un écrit, le contrat de travail est réputé être conclu pour une durée indéterminée, et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement, à des conditions autres que celles stipulées pour l'engagement à l'essai, il doit spécifier par écrit au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération proposée, ainsi que tous autres avantages éventuels. Cet écrit doit être signé par le travailleur, s'il en accepte les conditions.

Dans tous les cas, l'employeur doit remettre au travailleur un double de la déclaration de mouvement du travailleur établie et adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, dans les formes et délais prescrits par la réglementation.

Article 17 : Clause d'exclusivité et obligation de discrétion

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur, dès lors qu'il est embauché, d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité professionnelle susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il lui est également interdit de divulguer, sous quelque forme que ce soit, des informations concernant les activités de l'entreprise qu'il aura recueillies à l'occasion de ses fonctions.

Article 18 : Modification aux clauses du contrat de travail

Le contrat de travail peut être modifié, soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un travailleur une modification de son contrat de travail emportant réduction de certains avantages.

Si le travailleur donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la durée de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

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.

Si la proposition de modification du contrat présenté par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat, mais cette rupture lui est imputable.

Article 19 : Affectation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période d'affectation qui n'excèdera pas six (06) mois.

Article 20 : Mutation dans une localité différente du lieu de travail habituel

Lorsqu'une telle mutation n'est pas prévue dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité autre que celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

Article 21 : Intérim d'un emploi relevant d'une catégorie supérieure

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, ainsi que pour les employés ;

- trois (3) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés,

Sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit reclasser d'office le travailleur dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit après les délais fixés à l'alinéa 2 du présent article, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Article 22 : Changement d'emploi des femmes en état de grossesse

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

Article 23 : Promotion dans l'entreprise

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs qui envisagent de pourvoir les postes vacants ou à créer feront appel de préférence, après consultation des délégués du personnel, aux travailleurs en service dans l'entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique et aptes à occuper le poste.

Le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à la période d'essai conformément à l'article 15 de la présente Convention ou à un examen professionnel.

Au cas où l'essai ou le résultat de l'examen professionnel ne serait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 24 : Mise en disponibilité

Afin de faire face à des obligations à caractère personnel telles que la prolongation du congé de

maternité, l'assistance à un enfant, au conjoint ou à la conjointe physiquement diminué(e) ou hospitalisé(e), le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité n'ouvrant droit à aucune rémunération.

Les conditions de cette mise en disponibilité éventuelle sont librement discutées entre l'employeur et le travailleur, sans préjudice de l'observation des dispositions du Code du Travail en la matière.

Article 25 : Discipline

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- réprimande ;
- avertissement verbal ou écrit ;
- mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la notification de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune nouvelle sanction ne lui a été infligée entre temps.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un mandataire syndical, aura fourni des explications écrites ou verbales.

Le travailleur est tenu de répondre au plus tôt quarante (48) heures après réception de la demande d'explications.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et une ampliation est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Le non-paiement du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

CHAPITRE II - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : Généralités

Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur, compte tenu des dispositions particulières ci-après.

Article 27 : Absences et permissions exceptionnelles

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constatée, intéressant le foyer du travailleur – tel qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui – n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre (04) jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Des permissions exceptionnelles qui, dans la limite de quinze (15) jours par an ne sont pas déductibles du congé payé et n'entraînent aucune retenue de salaire, sont accordées au travailleur pour et à l'occasion des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente :

- mariage du travailleur 3 jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe 4 jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère 2 jours
- naissance d'un enfant 1 jour
- baptême d'un enfant 1 jour

- première communion..... 1 jour
- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur 2 jours

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard dix (10) jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interruption d'un congé. De même, ces permissions ne peuvent faire l'objet d'un report, sauf accord des parties.

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, sans pour autant donner lieu à rémunération.

Article 28 : Absences pour maladie et accident non professionnels

1° Suspension du contrat de travail

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (06) mois, ce délai étant prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six (06) mois prévu à l'alinéa 1 du présent article, sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à :

- huit (08) mois pour les travailleurs comptant au moins sept (7) ans et au plus quinze (15) ans d'ancienneté ;
- dix (10) mois pour les travailleurs comptant plus de quinze (15) ans d'ancienneté.

2° Formalités à accomplir

Si le travailleur fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Au cas contraire, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six (06) jours suivant la date de la maladie ou de l'accident.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum d'une (1) semaine à compter du premier jour de l'indisponibilité.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite du travailleur à son domicile par le médecin d'entreprise ou par tout autre médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, au frais de l'entreprise, un infirmier et, éventuellement, le médecin.

Article 29 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un (1) an de présence	Plein salaire pendant un (1) mois Demi-salaire pendant trois (3) mois.
De un (1) à cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant un (1) mois Demi-salaire pendant quatre (4) mois
Plus de cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant deux (2) mois Demi-salaire pendant cinq (5) mois

Sous réserve des dispositions du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 30 : Accidents du travail/ maladies professionnelles

Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou guérison.

Au cas où, après consolidation de la blessure ou guérison, le travailleur ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la

possibilité de redéployer l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 29 de la présente Convention, pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle, en état d'incapacité temporaire, reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite de la somme qui lui est due, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Article 31 : Congé de maternité

A l'occasion de son accouchement, toute femme salariée a le droit de suspendre son travail dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 32 : Congé de veuvage

En cas de veuvage, le travailleur peut, s'il le désire, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six (06) mois.

Cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

CHAPITRE III - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**Article 33 : Obligation et notification du préavis**

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie. En d'autres termes, la rupture du contrat de travail est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui en a pris l'initiative.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail de fournir la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. Au sens du présent article, la date de la notification est celle où la lettre a été remise à l'autre partie, soit par la poste, soit contre décharge signée, soit devant témoins.

Cette notification peut également se faire par tout procédé ou moyen électronique permettant de donner date et preuve certaines de la réception, par l'autre partie, du document.

Le délai de préavis prévu par le Code du Travail, court à compter de la date de la remise effective de la notification telle que précisée ci-dessus. Sa durée est calculée de quantième en quantième.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, la décision de rupture sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas de rupture de contrat de travail suivants :

- engagement à l'essai ;
- faute lourde ;
- force majeure ;
- rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement.

Article 34 : Durée et déroulement du préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

- Ouvriers et employés un (1) mois ;
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés deux (2) mois ;
- ingénieurs, cadres et assimilés..... trois(3) mois.

Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Toutefois, durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces journées de liberté est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Les parties peuvent, d'un commun accord, globaliser en fin de préavis ces jours d'absence. Dans ce cas, la durée de présence serait réduite d'autant sans modification de la rémunération due au titre du préavis ; le temps de préavis non effectué étant réglé sous forme d'indemnité compensatrice.

Cette disposition ne saurait avoir pour effet de prolonger la durée du préavis, ni donner lieu à rémunération supplémentaire.

Le travailleur qui ne bénéficierait pas de ses jours de liberté, du fait de l'employeur, est en droit de réclamer une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un nouvel emploi, indemnité calculée sur les bases définies à l'article 35 de la présente Convention.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit

en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir du jour où il aura retrouvé du travail, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'un magasin, d'une caisse ou d'un stock, dont le contrat de travail est rompu doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut en être tenu pour responsable, depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

Article 35 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Article 36 : Préavis en cas de départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant le départ en congé.

En cas d'inobservation de cette clause, le montant de l'indemnité compensatrice de préavis prévu à l'alinéa 1 de l'article précédent sera doublée. Il en sera de même si la rupture du contrat de travail intervient pendant le congé.

Article 37 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, de huit (8) mois ou de dix (10) mois selon le cas, prévu à l'article 28 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de

maladie, se trouve dans l'incapacité, médicalement constatée, de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée, par voie d'huissier ou par tout autre moyen permettant de donner date et preuve certaines de la réception, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur, au versement d'une indemnité dont le montant sera égal au montant de l'indemnité compensatrice de préavis et, si ce travailleur justifie d'au moins un (1) an de service, à celui de l'indemnité de licenciement.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe 1^{er} conserve, pendant un délai de deux (2) ans, un droit de priorité de réembauchage.

Article 38 : Licenciement pour motif économique

La procédure de licenciement pour motif économique est celle instituée par la législation en vigueur.

Article 39 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à douze (12) mois, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par un licenciement pour motif économique. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors de licenciements antérieurs.

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

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30 % de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ;
- 40% au-delà de la 10^{ème} année.

Dans le décompte de la durée ou de l'ancienneté des services effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

Article 40 : Indemnité de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite sera versée par l'employeur au travailleur.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixées par l'article 39 de la présente Convention, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années;
- 30% pour la période s'étendant de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ;
- 45% pour la période s'étendant de la 11^{ème} à la 20^{ème} année ;
- 50% pour la période s'étendant au-delà.

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

Si l'âge d'admission à la retraite est, conformément aux dispositions du Code du Travail, celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur, le départ effectif du travailleur à la retraite n'interviendra cependant qu'au 31 décembre de l'année d'anniversaire.

Article 41 : Indemnité complémentaire de départ à la retraite

Outre l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 40 de la présente Convention, tout travailleur admis à la retraite percevra de son employeur, au moment de son départ effectif à la retraite, une indemnité complémentaire de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité complémentaire est égal, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, à compter de la date d'embauche, à 20% du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite, toute rémunération d'heures supplémentaires ainsi que celle présentant le caractère d'un remboursement de frais ne devant pas être prise en compte dans l'assiette de calcul.

Exceptionnellement, cette indemnité sera accordée, proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise, à tout travailleur qui change d'employeur avant l'âge d'admission à la retraite, à la double condition que ledit changement ne soit pas consécutif à un licenciement pour faute lourde ou à une démission et que le travailleur intéressé justifie d'au moins cinq (5) années de service continu.

Article 42 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, une (1) année au moins d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est également tenu de verser aux ayants-droit en ligne directe une somme correspondant au moins à un mois de salaire de la catégorie du travailleur.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur.

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 ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

Article 43 : Certificat de travail

L'employeur doit remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail indiquant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée du travailleur dans l'entreprise ;
- la date de sortie du travailleur de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec mention des catégories professionnelles dont ils relèvent et des périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions énumérées ci-dessus est considéré comme irrégulier.

La mention « libre de tout engagement » doit figurer sur le certificat de travail à la demande du travailleur.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple dans le cas d'un licenciement consécutif à une absence prolongée, ou dans celui de la démission d'un travailleur qui ne se présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à la disposition du travailleur.

En cas de décès du travailleur, le certificat de travail est remis aux ayants-droit.

La transmission du certificat de travail peut également se faire par tout procédé ou moyen électronique permettant à l'employeur de donner date et preuve certaines de la réception, par le travailleur ou les ayants-droit, du document.

TITRE IV : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 44 : Apprentissage

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A qualification professionnelle équivalente, les apprentis formés au sein de l'entreprise bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas de recrutement.

Article 45 : Formation professionnelle

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du pétrole, du gaz et de leurs dérivés et à l'adaptation à leurs évolutions ;
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures ;
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions ;
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes.

Pour l'entreprise comme pour le travailleur, la formation constitue un investissement.

Les entreprises du sous-secteur du transport routier d'hydrocarbure, pour leur part, doivent apporter une attention particulière aux cas, notamment, des personnes qui n'ont pas bénéficié de formation depuis plusieurs années, en procédant avec elles à une identification de leurs besoins et en envisageant éventuellement une formation de requalification, mais surtout des travailleurs que l'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation expose à des risques professionnels sur les lieux de travail.

La formation professionnelle est assurée pendant le temps de travail. Mais elle peut prendre des formes

complémentaires telles que : formations en stage, formation sur le poste de travail, etc.

Les parties signataires invitent les entreprises à étudier et à mettre en œuvre, dans un cadre mutualiste, les mesures, telle que la création d'un centre de formation, permettant aux travailleurs de tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales, professionnelles et technologiques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions et à l'évolution de leur carrière.

Que la formation soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'entreprise elle-même, son coût est supporté par l'employeur dès lors qu'elle est justifiée par l'exercice de l'emploi du travailleur et par la nécessité de s'adapter à l'évolution économique.

TITRE V : SALAIRE

Article 46 : Dispositions générales

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

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi tenu dans l'entreprise.

Article 47 : Rémunération du travail au rendement

Les parties peuvent convenir d'un mode de rémunération au rendement (kilomètres parcourus, voyages effectués).

Pour ce faire, l'employeur est tenu de recueillir l'avis des délégués du personnel et d'en informer, au préalable, l'Inspecteur du Travail du ressort.

La mise en œuvre d'un tel système de rémunération impose que des mesures soient prises pour éviter les risques de surmenage et d'accidents du travail qu'il pourrait occasionner.

Lorsqu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes les indications lui seront données préalablement à l'exécution du travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 48 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin. Il peut se faire assister d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un représentant syndical.

Article 49 : Catégories professionnelles et salaires minima conventionnels

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles annexées à la présente Convention.

Le classement du travailleur dans une catégorie professionnelle est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie, mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie professionnelle sont fixés par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Les parties signataires de la présente Convention conviennent cependant de se rencontrer, selon une périodicité déterminée d'accord parties, pour examiner la possibilité de réviser les salaires minima catégoriels conventionnels, dans le cadre d'un accord exclusivement sectoriel portant Pacte social.

Toutefois, ces augmentations de salaires, intervenant dans le cadre d'un accord exclusivement sectoriel portant pacte social, seront à valoir sur toute hausse généralisée des salaires minima hiérarchisés des conventions collectives décidés postérieurement au plan national.

Article 50 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa requête, le différend est porté devant une Commission professionnelle paritaire de Classement.

Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort est composée de deux représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires de la présente Convention. Les membres de la Commission peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale qui provoque la réunion de la Commission en convoquant ses membres, les parties et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, à la demande de l'une ou l'autre des parties, la commission s'efforcera d'abréger les délais ainsi fixés.

Si l'un des membres de la Commission 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 reste paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi occupé par le travailleur 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 et, au besoin, se rendre sur les lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, s'il est d'accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaire, la Commission prononce sa décision.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, la commission en prend la décision à la majorité des voix de ses membres. Le Président ne participe pas au vote.

En cas de partage des voix, le Président de la séance, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, en sa qualité de membre de la Commission, pourra valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précisera la date d'effet de la mesure et sera notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du Président.

Cette décision doit préciser la date de prise d'effet du nouveau classement catégoriel.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du président.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 51 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire horaire réel ou effectif fixée comme il suit :

1. les heures supplémentaires accomplies les jours ouvrables :
 - de jour :
 - ✓ 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;

- ✓ 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure ;

- **de nuit :**

- ✓ 60% de **majoration** pour les heures effectuées de nuit.

2. les heures supplémentaires accomplies le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés :

- **de jour :**

- ✓ 60% de **majoration** pour les heures effectuées le jour ;

- **de nuit :**

- ✓ 100% de **majoration** pour les heures effectuées la nuit.

Les heures de travail effectuées un jour férié dans la limite hebdomadaire de quarante (40) heures sont :

- a) soit, pour les travailleurs payés au mois, compensées heure pour heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;
- b) soit, pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérée avec une majoration de 100%.

Les parties peuvent également convenir d'un forfait pour la rémunération des heures supplémentaires.

Article 52 : Prime de risque

Compte tenu des risques inhérents au transport d'hydrocarbure et produits dérivés, une prime mensuelle d'un montant de cinquante-deux mille cinq cents (52 500) francs CFA est accordée aux travailleurs. Le versement de la prime est sans préjudice de l'obligation légale de l'employeur de prendre toutes les dispositions techniques et logistiques en vue de préserver la sécurité et la santé des travailleurs.

Article 53 : Indemnité de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (06) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à trois (03) fois le SMIG.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui ont travaillé dix (10) heures

ininterrompues ou trois (03) heures en plus de leur horaire normal.

Cette indemnité est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus, à l'exception des travailleurs qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Dans les conditions d'attribution de l'indemnité de panier, la règle d'équivalence du temps de travail ne peut être un obstacle au paiement de cette indemnité.

Article 54 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises telles que définies ci-après :

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu d'emploi ;
- toutefois est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par un licenciement pour motif économique

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- absences pour congés payés ;
- absences exceptionnelles dans la limite de quinze (15) jours par an, conformément à l'article 27 de la présente Convention ;
- absences pour maladies professionnelles et accidents du travail ;

- absences pour maladies dans la limite de la durée de suspension du contrat de travail prévue à l'article 28 de la présente Convention ;
- absences pour congé de maternité des femmes salariées ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- absences pour détention préventive ;
- absences pour veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur tel que fixé par la commission mixte paritaire de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le pourcentage est fixé à :

- 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur après deux (2) années de présence effective ;
- 1% du salaire minimum de la catégorie du travailleur par année de service de la deuxième jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

Article 55 : Treizième mois

En fin d'année, un treizième mois de salaire est versé à tout travailleur présent dans l'entreprise et justifiant d'au moins un (1) an de présence dans l'établissement au moment du paiement de cette prime.

En cas d'année de service incomplète, le treizième mois, calculé *au prorata* du temps de service effectué au cours de ladite année, est versé au travailleur concerné.

Le travailleur démissionnaire ou licencié, pour un motif autre que la faute lourde, en cours d'année bénéficie du treizième mois *au prorata* du temps de service accompli au cours de ladite année.

L'assiette servant à calculer le montant du treizième mois est constituée, au minimum, du salaire de base, du sursalaire et de la prime d'ancienneté, le cas échéant.

Article 56 : Participation patronale aux frais de transport du travailleur

Une indemnité mensuelle de transport, dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés et modifiés par décision de la Commission mixte paritaire nationale interprofessionnelle, est allouée au travailleur, à titre de participation des employeurs aux frais de transport des travailleurs.

Article 57 : Indemnité compensatrice de transport

Par ailleurs, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant des déplacements fréquents et habituels pour les besoins de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur.

Article 58 : Indemnité de logement

En guise de participation de l'employeur aux frais de logement, il est alloué au travailleur une indemnité mensuelle de logement d'un montant forfaitaire de soixante mille (60 000) francs CFA.

Article 59 : Indemnité de décès

En cas de décès d'un conjoint, d'un ascendant ou descendant en ligne directe au premier degré, il est accordé au travailleur une indemnité forfaitaire d'un montant de deux cent mille (200 000) francs CFA.

Article 60 : Prise de repas sur les lieux de travail

Dans les entreprises à horaire de travail à feu continu imposant aux travailleurs la prise de leurs repas sur les lieux de travail, un local devra être aménagé, à cet effet.

Si, exceptionnellement, de réelles difficultés ou des impossibilités matérielles ne permettaient pas de le faire, toutes les dispositions devront être prises pour assurer aux travailleurs la consommation de leurs repas dans des conditions d'hygiène convenables.

Article 61 : Tenue de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra en fournir deux (02) par an, gratuitement, à chacun des travailleurs concernés.

Le nettoyage de la tenue est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur.

TITRE VI : CONDITIONS DE TRAVAIL**Article 62 : Durée du travail – Récupération – Heures supplémentaires**

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 63 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, la récupération des heures de travail perdues sera effectuée conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 64 : Jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

Chaque année, huit (8) jours fériés en plus du 1^{er} mai, du 4 avril, de la Tamkharite et du Grand Magal de Touba, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six (6) d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les délégués du personnel. Les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées, chômées (autres que le 1^{er} mai, le 4 avril, la *Tamkharite* et le *Grand Magal de Touba*), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six (6) jours ouvrables consécutifs correspondant à quarante (40) heures de travail ;
- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant

ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et les modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme prévu à l'article 51 de la présente Convention.

Article 65 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est fait obligation aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 66 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 67 : Durée du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est calculée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de service effectif.

Ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif :

1. l'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé, dans les limites prévues à l'article 28 de la présente Convention ;

2. l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
3. le congé de maternité accordé à la femme salariée ;
4. le temps écoulé pendant la grève et le lock-out déclenchés conformément à la procédure de règlement des différends collectifs en vigueur ;
5. l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels ;
6. la mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
7. les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal ;
8. la détention préventive lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur ayant abouti à un non-lieu, une relaxe ou un acquittement ;
9. l'absence du travailleur pour les besoins d'un perfectionnement militaire obligatoire de courte durée ;
10. l'absence du travailleur pour les besoins d'une formation syndicale autorisée par l'employeur.

Les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'article 27 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis dans la limite de quinze (15) jours par an.

Les périodes d'absence sans solde prévues par le Code du Travail ne sont pas déductibles de la durée du congé payé dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an.

Le même traitement est réservé, dans la limite annuelle de trente (30) jours, aux périodes d'absence sans solde relevant du régime spécial complémentaire prévu par le Code du Travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article, dit congé normal ou congé principal, est augmentée, en considération de l'ancienneté des services, continus ou non, dans la même entreprise, à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- sept (7) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

A condition qu'elles aient accompli la période minimale de référence prévue à l'article 68 de la présente Convention, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé, à raison de :

- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant à charge si elles ont moins de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4^{ème} si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du Code de Sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures continues par jour, ont droit à un congé annuel payé de deux (02) semaines en sus du congé légal.

Les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail bénéficient d'un (1) jour de congé supplémentaire par an.

Les travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Sénégal et titulaires d'un contrat de travail ayant nécessité leur installation hors de leur résidence habituelle, ont droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de cinq (5) jours par mois de service effectif.

Article 68 : Droit de jouissance au congé

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à douze (12) mois, appelée période de référence.

Toutefois, la jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties, sans que la durée du

service effectif puisse excéder trois (3) ans et sous réserve d'un congé de six (6) jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

Article 69 : Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties, entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement en début d'année.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie du travailleur la mention des dates de départ en congé et de reprise de service.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail.

Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficie par la suite, et au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé supplémentaire égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un jour situé dans une période de service au lieu d'embauche.

Dans le cas des entreprises pour lesquelles la date des congés de la totalité ou d'une partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel, total ou partiel, de l'entreprise, cette date sera fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel.

Article 70 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette allocation est égale à 1/12^{ème} des sommes perçues par le travailleur au cours de la période réelle de référence telle que définie par le Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congé supplémentaire accordés conformément à l'article 67 de la présente Convention, le calcul de l'allocation de congé supplémentaire s'effectue sur les mêmes bases. Le montant de cette allocation de congé supplémentaire s'obtient en divisant le montant de l'allocation du congé normal ou principal par le nombre de jours de congé concernés, puis en multipliant le résultat ainsi obtenu par le nombre de jours ouvrables dus au titre des majorations.

Article 71 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions de l'article 70 de la présente Convention.

Article 72 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les dispositions du Code du Travail.

Les conditions d'application de ces dispositions (classe de passage, transport des bagages) sont fixées comme suit :

3. 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 :

- Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés :
 - ✓ Route : prix du titre de transport ;
 - ✓ Train ou Bateau : 2ème classe ;
 - ✓ Avion : classe économique.
- Cadres, Ingénieurs et Assimilés :

- ✓ Route : prix du titre de transport ;
- ✓ Train ou Bateau : 1ère classe ;
- ✓ Avion : classe économique.

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

4. *Transport des 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 le transporteur pour chaque titre de transport.

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

- deux-cent (200) kilos au total, en sus de la franchise, pour le ménage comprenant le travailleur et son ou ses conjoints ;
- cent (100) kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé

au règlement de ces droits comme prévu par le Code du Travail.

Article 73 : Déplacement du travailleur

D. Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint, par obligation professionnelle et conformément aux dispositions du Code du Travail, à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois, hors de son lieu habituel d'emploi et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, il percevra une indemnité de déplacement dont le montant est fixé par accord entre les parties signataires.

- Pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :
 - ✓ six (6) fois le taux de salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - ✓ huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de (2) deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
 - ✓ dix (10) fois le taux du salaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.
- Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :
 - ✓ cinq (5) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - ✓ huit (8) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - ✓ dix (10) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors de

lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

- Pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

Les frais de voyage et de séjour engagé pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur :

- ✓ soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- ✓ soit sur une base forfaitaire « d'accord parties » et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque l'employeur fournit en nature les prestations de voyage, de logement et de nourriture.

E. Mutation

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins d'un chantier sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires à la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus le caractère occasionnel et temporaire tel que prévu par le Code du Travail et constitue alors une mutation.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, fixées comme suit :

- droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- droit au logement pour lui et sa famille suivant les prescriptions du Code du Travail.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice en lieu et place de ces prestations.

Le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande, d'un congé de détente rémunéré sur la

base de huit (8) heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris tous les deux mois si la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est compris entre soixante-quinze (75) km et deux cents (200) km et tous les trois (3) mois si la distance est supérieure à deux cents (200) km.

La durée de ce congé est de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second cas.
- Les délais de route, aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :
 - un (1) jour dans le premier cas ;
 - deux (2) jours dans le second cas.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié, à sa demande, des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à perception de l'indemnité de déplacement.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place quatre (4) semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissements ou d'accords particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente.

F. Dispositions communes au déplacement et à la mutation

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement soit par le congé de détente, le travailleur percevra, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, sa rémunération journalière sur la base de huit (8) heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait dans l'appréciation par l'employeur de la durée du déplacement et sa durée effective, il sera fait application des dispositions suivantes :

1) si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six (6) mois se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur règlera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contre-valeur de la prestation de logement qu'il aurait perçue ;

2) Si, à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six (6) mois doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois (par exemple pour nécessité du chantier ou en raison d'une extension du marché), le travailleur continuera de percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 74 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence habituelle par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer sur son salaire le prélèvement d'une somme représentant la valeur de remboursement du logement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier en dégageant l'employeur de son obligation de lui fournir ces meubles.

Article 75 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la 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 :

- a) en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celui-ci puisse être inférieur à un (1) mois ;
- b) en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit (8) jours ;
- c) en cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement équivalent en remplacement du logement occupé jusque-là, les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenue par le travailleur, la retenue représentative de la valeur du logement pourra être opérée par anticipation.

TITRE VII : SECURITE – SANTE AU TRAVAIL

Article 76 : Dispositions générales

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements.

A cet effet, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail seront appliquées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les Comités d'Hygiène et de Sécurité, les services de Sécurité au Travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions légales et réglementaires ainsi que de celles du présent titre.

Article 77 : Protection de la santé du personnel

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

La recherche de moyens positifs pour le développement de la prévention et de la sécurité doit se faire en collaboration étroite entre la hiérarchie, les services de sécurité au travail et les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Les travailleurs doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port d'équipements de protection individuelle.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les mesures de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des travailleurs à une détérioration prématurée.

L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la formation du personnel dans ce domaine sont assurées en liaison avec les services et les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Dans les investissements, il sera tenu compte des impératifs de sécurité, d'hygiène et des obligations concernant la lutte contre les risques spécifiques au secteur.

Les parties contractantes s'efforceront de promouvoir et de développer dans les entreprises la culture de Sécurité et Santé au travail.

Le temps nécessaire aux repas, les conditions d'hygiène, les lieux de prise de repas doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

Toutes les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur et tenues dans un état constant de propreté. Le personnel devra se conformer strictement aux prescriptions

particulières à ces installations établies par les règlements intérieurs.

Les entreprises appelées à effectuer des travaux à l'intérieur d'un établissement devront s'engager à appliquer les règles de sécurité en vigueur dans cet établissement.

Article 78 : Services médicaux du Travail

Les services médicaux du Travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Tout travailleur sera soumis, obligatoirement, à l'occasion de son embauchage, à un examen médical. Cet examen a pour objet de s'assurer qu'il est médicalement apte à occuper le poste de travail que l'employeur envisage de lui confier, et d'éviter ainsi que cet emploi ne puisse porter préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Tout travailleur bénéficie obligatoirement d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Les travailleurs employés à des opérations nécessitant la mise en œuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles ou d'altérer leur santé, et dans des conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, feront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.

De même, une surveillance médicale attentive doit être effectuée au profit des travailleurs postés afin de déceler les premiers signes de l'inaptitude au travail posté et de prévenir ainsi des situations susceptibles de devenir irréversibles.

Après une absence pour maladie professionnelle ou d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt-et-un (21) jours (soit trois (3) semaines) due à une maladie ou à un accident non professionnel ou en cas d'absences répétées pour raisons médicales,

le travailleur devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la réglementation en vigueur.

Le médecin du Travail sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Article 79 : Couverture médicale du travailleur

Les frais de visites et de soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation du travailleur et des membres de sa famille sont pris en charge par l'Institution de Prévoyance Maladie de l'entreprise ou l'Institution de Prévoyance Maladie Interentreprises conformément à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution au travailleur d'avantages supérieurs ou plus favorables que ceux accordés dans le cadre de ladite Institution.

Compte tenu de la spécificité et de la gravité des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, les parties signataires recommandent fortement aux entreprises concernées de prendre toutes dispositions urgentes de nature à assurer, le cas échéant, l'évacuation sanitaire, le traitement et le suivi médicaux des travailleurs qui seraient victimes de ces risques.

Ont signé :

Pour le Patronat

M. Cheikh DIEYE (STRH)
M. Cheikh SARRÉ (ATP)

Pour les Travailleurs

M. Sara
KONARE (SNTPGS)

Fait à Dakar, le 12 octobre 2021

ANNEXE 1 : CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

I. CONDUCTEURS

Classification	Description de poste
Catégorie C1	• Coursier conducteur de véhicule utilitaire tous types assurant des livraisons de colis ou toute autre commission ; • Chauffeur véhicule direction générale assurant les déplacements du Directeur général.
Catégorie C2 A	• Conducteur de véhicule poids lourd assurant le chargement, le transport, la livraison et le déchargement des produits pétroliers entre les dépôts et les clients. Il assure la gestion des documents et la sécurité du véhicule et du chargement.
Catégorie C.2. B	• Conducteur de véhicule poids lourd totalisant une expérience d'au moins dix années dans la profession. Il assure le chargement, le transport, la livraison et le déchargement des produits entre les dépôts et les clients. Il assure la gestion des documents et la sécurité du véhicule et du chargement.
Catégorie C.2. C	• Conducteur moniteur ou référent, chargé de former les nouveaux conducteurs de poids lourds

II. PERSONNEL TECHNIQUE – GARAGE :

Classification	Description de poste
1^{er} catégorie / manœuvres ordinaires	Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant aucune formation ni aucune adaptation tels que : nettoyage, charroi, manutention etc.
2^{ème} catégorie / manœuvres spécialisés	Manœuvre de force exécutant des gros travaux ; Manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers spécialisés, des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire.
3^{ème} catégorie / Ouvrier spécialisé (OS)	Travailleur exécutant des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier, dont l'apprentissage peut être sanctionné par une période d'adaptation. Travailleur exécutant des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté ou le rendement des ouvriers professionnels. Tels que : • Ouvrier chargé du graissage et des vidanges des véhicules ; • Ouvrier effectuant le travail de pose et dépose d'organes sur châssis ; • Monteur réparateur de pneumatiques.

Classification	Description de poste
4^{ème} catégorie / Ouvrier spécialisé (OS)	Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées. Sont à ranger dans cette catégorie, notamment : • Aide-tôlier ; • Aide-soudeur autogène ; • Ouvrier effectuant le travail de démontage et de remontage d'organes mécaniques.
5^{ème} catégorie Ouvrier professionnel 1^{er} échelon (OP1)	Travailleur effectuant des tâches d'un métier selon des modes opératoires précis, comportant des responsabilités limitées et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (C.A.P, B.E.P ou tout acte ou diplôme admis en équivalence) ou un essai professionnel concluant. • Graisser ; • Mécanicien d'entretien ; • Aide opérateur ; • Ouvrier chaudronnier ; • Plombier.
6^{ème} Catégorie Ouvrier professionnel 2^{ème} échelon (OP2)	Travailleur effectuant des tâches assez complexes selon des consignes générales comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation de la charge journalière et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (CAP, Brevet de Technicien, Bac Technique, BEP, BE ou tout autre acte admis en équivalence). Une expérience professionnelle prouvée d'au moins trois (3) ans comme ouvrier professionnel de premier niveau (OP1) est gage d'un niveau de compétence correcte. • Chef d'équipe conditionnement ; • Opérateur logistique ; • Mécanicien véhicule appareillage ; • Electricien ; • Mécanicien réparateur en organe ; • Soudeur qualifié ; • Sondeur ; • Monteur motorisé ; • Electricien d'automobile ; • Tôlier-carrosserie-formeur ; • Pompiste.
7^{ème} Catégorie / Ouvrier professionnel 3^{ème} échelon (OP3)	OP3 : ouvrier professionnel hautement qualifié (troisième niveau ou 7ème catégorie) Travailleur dont l'emploi consiste en l'exécution de tâches complexes selon des consignes très générales et/ou des objectifs de quantité et/ou de qualité comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation du travail du poste et nécessitant des connaissances professionnelles importantes et une maîtrise des compétences professionnelles attestées par une longue expérience de trois (3) ans au moins après l'atteinte du niveau ouvrier professionnel qualifié (OP2).

III. **EMPLOYES :**

Classification	Description de poste
1 ^{er} Catégorie	Aucun emploi n'est classé à cette catégorie
2 ^{ème} Catégorie	Aucun emploi n'est classé à cette catégorie
3 ^{ème} catégorie	Aucun emploi n'est classé à cette catégorie
4 ^{ème} catégorie	1. <u>Emplois généraux :</u> Employé possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité acquises par la pratique et un minimum d'instruction : • Garçon de bureau sachant lire et écrire entretenant les bureaux en état de propreté, assurant la liaison entre les différents bureaux et services ou effectuant des courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ; • Employé de bureau de l'exécution de petits travaux de bureau, de tirages sur photocopieurs, bordereau de transmission, etc. ; • Gardien-concierge répondant au téléphone ; • Gardien ; • Coursier ; • Employé chargé dans un magasin de stocks de tenir les fiches d'entrée et de sortie. 2. <u>Emplois d'exploitation :</u> Chef manœuvre chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant des opérations de manutention sous les ordres d'un aide magasinier, d'un magasinier ou d'un commis d'exploitation.
5 ^{ème} catégorie	1. <u>Emplois généraux :</u> Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que : • classement de document du service, tenue des registres simples ; • téléphoniste – standardiste ; • opérateur de saisie ; • employé chargé dans un magasin de stocks du classement des pièces et du contrôle des références et ayant une expérience du métier. 2. <u>Emplois d'exploitation :</u> • Commis d'exploitation, chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, de bons de sortie et d'entrée, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. 3. <u>Emplois de transit-douane :</u> • Employé auxiliaire chargé de passer les pièces en douane, de les classer, de les numéroter, de retirer des connaissements, des bons à enlever, des paquets-poste et des colis postaux.

Classification	Description de poste
6 ^{ème} catégorie	1. <u>Emplois généraux :</u> • Employé débutant, titulaire d'un diplôme professionnel ou justifiant après essai d'une qualification équivalente au C. A. P ; • Employé possédant une certaine qualification, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure : ✓ Caissier auxiliaire ou aide-caissier ; ✓ Employé auxiliaire de comptabilité ; ✓ Employé chargé de tenir un magasin ou magasinier. 2. <u>Emploi de transit-douane :</u> • Employé établissant des déclarations de douane simples n'entraînant pas de perception de droits (passavants, transbordements, mise à la consommation et apurement des acquits) sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure ; • Employé chargé de certains travaux préparatoires pour l'exécution d'opérations de transit et susceptible de prendre des initiatives limitées dans le cadre de ces travaux (ouverture de dossiers, transmission de documents, établissement de pièces concernant les livraisons ou expéditions).
7 ^{ème} catégorie	1. <u>Emplois généraux :</u> • Employé de bureau qualifié, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation chargé suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations ou d'effectuer divers travaux relevant des services ; • Employé chargé de réceptionner ou de livrer en entrepôt fictif, réel ou particulier ; • Employé qualifié de comptabilité ou aide-comptable, ayant une connaissance suffisante en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes, de tenir correctement les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports au grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers, les décomptes d'intérêt et de pointer les comptes-courants reçus ; • Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et de paiements et capable d'effectuer le contrôle des pièces justificatives ; • Comptable de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches stocks en quantité et en valeur) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, charge également de surveiller les quantités minima et maxima ; • Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantités et en valeurs le stock dont il a la responsabilité d'inventaire ; 2. <u>Emplois d'exploitation :</u> Commis qualifié d'exploitation, employé assurant les travaux de la 6^{ème} catégorie en ayant des connaissances professionnelles plus affirmées.

IV. AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Classification	Description de poste
AM1	Employé disposant d'une formation professionnelle ou d'une expérience pratique de plusieurs années ayant la capacité de rédiger des rapports, de diriger des équipes et de suppléer en cas de nécessité. Sont assimilés à cet agent de maîtrise : • Secrétaire de direction générale ; • Comptable chargé de reproduire en comptabilité des opérations commerciales, industrielles ou financières, et de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge et appelé à seconder efficacement un comptable de catégorie supérieure ; • Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures, chargé de centraliser les instructions, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire ; • Chef d'équipe, agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.
AM2	• Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés ; • Agent très qualifié capable de coordonner le travail d'un ou de plusieurs employés chargés du trafic et de chef d'équipe 2e échelon ; • Agent de maîtrise ayant une formation d'ouvrier de 7e catégorie (OP3) exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels comportant, entre autres, plusieurs OP3. Il assure le rendement de son équipe, en général, sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.
AM3	Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés, équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés ayant au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres. Sont assimilés à cet agent de maîtrise : • Agent d'exploitation assurant le service courant dans la société ; • Comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ; • Employé administratif, supervisant plusieurs employés de la même spécialité.
AM4	• Agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'un garage, d'un parc ou d'un atelier ; • Adjoint chef d'atelier.
AM5	Agent de maîtrise ayant des responsabilités plus étendues : • Chef d'atelier ; • Chef de parc ; • Chef de garage ; • Adjoint au responsable/directeur des opérations : il assiste le responsable ou directeur des opérations dans ses missions.

V. CADRES, INGENIEURS ET ASSIMILES

Classification		Description de poste
P1		• Chef comptable : il est chargé de coordonner l'activité des services de la comptabilité. Il est notamment chargé de l'élaboration des états financiers de l'entreprise. • Responsable commercial : il coordonne les opérations commerciales de l'entreprise. • Responsable de la logistique : travailleur chargé de la coordination des opérations relatives aux mouvements du matériel et des approvisionnements. • Responsable des Ressources humaines (RH)/chef du personnel : il est chargé du suivi et de la mise en œuvre de la politique des Ressources humaines et de la gestion quotidienne des ressources humaines de l'entreprise. • Responsable du recouvrement : chargé du suivi régulier des échéanciers, assure les activités de relance et du règlement des factures, de la récupération des chèques. • Responsable technique : il assure la coordination de l'ensemble des opérations de sécurisation. • Responsable Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) : il veille au respect de la politique QHSE, coordonne les activités liées à ces impératifs. • Responsable administratif et financier : il est chargé de la mise en œuvre et du suivi de toutes les opérations administratives, financières et comptables.
		• Directeur des opérations/directeur technique : il assure la coordination de l'ensemble des opérations de sécurisation. • Directeur administratif et financier : il assure la coordination et le suivi de toutes les opérations administratives, financières et comptables de l'entreprise. • Directeur commercial : sous l'autorité du directeur général, il définit et met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise. • Directeur des Ressources humaines : il définit et met en œuvre la politique RH de l'entreprise. • Directeur Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) : il veille à l'élaboration de la politique QHSE et veille à la conformité.
P3	A	• Directeur général adjoint ou gérant adjoint : il assiste et supplée le Directeur général dans ses fonctions.
	B	• Directeur général ou gérant : disposant de pouvoirs décisionnels étendus, il coordonne la mise en œuvre de la politique de développement de l'entreprise.

ANNEXE 2 : GRILLE DES SALAIRES

GRILLE DES SALAIRES

I. CHAUFFEURS

Classe	Horaire	Salaires (en F CFA)
C1	173,33	88 477
C2 A	173,33	88 874
C2 B	173,33	92 132
C2 C	173,33	95 087

II. OUVRIERS

Catégorie	Taux horaire	Salaires (en F CFA)
1 ^{ère} Catégorie	412,006	71 413
2 ^{ème} Catégorie	422,840	73 291
3 ^{ème} Catégorie	442,323	76 668
4 ^{ème} Catégorie	480,390	83 266
5 ^{ème} Catégorie	489,244	84 799
6 ^{ème} Catégorie	526,481	91 255
7 ^{ème} Catégorie	561,230	97 278

III. EMPLOYES

Catégorie	Horaire	Salaires (en F CFA)
1 ^{ère} Catégorie	NEANT	NEANT
2 ^{ème} Catégorie	NEANT	NEANT
3 ^{ème} Catégorie	NEANT	NEANT
4 ^{ème} Catégorie	173,33	87 620
5 ^{ème} Catégorie	173,33	93 662
6 ^{ème} Catégorie	173,33	98 761
7 ^{ème} Catégorie	173,33	109 364

IV. AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ASSIMILES

Catégorie	Horaire	Salaires (en F CFA)
AM1	173,33	111 181
AM2	173,33	111 616
AM3	173,33	136 633
AM4	173,33	150 762
AM5	173,33	152 110

V. CADRES, INGENIEURS ASSIMILES

Catégorie	Horaire	Salaires (en F CFA)
P1	173,33	157 491
P2	173,33	160 930
P3. A	173,33	171 118
P3. B	173,33	241 998

LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

• **Pour les employeurs :**

- M. Cheikh DIEYE (STRH);
- Mme Balai SAKHO (STRH);
- M. Boubakar DIOP (STRH);
- M. Modou THIOUNE (STRH);
- M. Christophe HADDAD (STRH);
- M. Papa DIOP (STRH);
- M. Cheikh SARRÉ (ATP);
- M. Matar FALL (ATP);
- M. Ibrahima DIENG (ATP);
- M. Assane FALL (ATP).

• **Pour les travailleurs :**

- M. Cheikh DIOP (SNTPGS) ;
- M. Sara KONARÉ (SNTPGS) ;
- M. Assane FALL (SNTPGS) ;
- M. Thierno Mbaye SYLLA (SNTPGS);
- M. Assane FALL n°2 (SNTPGS) ;
- M. Adama FAYE (SNTPGS) ;
- M. Thiéyacine SY (SNTPGS) ;
- M. Cheikh NDIAYE (SNTPGS) ;
- M. Omar CISSE (SNTPGS) ;
- M. Serigne FALL (SNTPGS).

• **Equipe technique du MTDSRI :**

✓ **Ministère du Travail, du Dialogue Social et des Relations avec les Institutions**

- M. Karim CISSE, DGTSS
- Mme Ramatoulaye NIANG FALL, DRTOP
- M. Alioune FALL
- M. Massar GAYE
- Mme Awa THIAM

✓ **Ministère du Pétrole et des Energies**

- Mme Mama Ndiaye OMBOTIMBE,
- M. Ibra BA

**Ministère Transports Terrestres,
des Infrastructures et du Désenclavement**

Monsieur Cheikh BA

Ont signé :

Pour le Patronat

M. Cheikh DIEYE (STRH)
M. Cheikh SARRÉ (ATP)

Pour les Travailleurs

M. Sara KONARE (SNTPGS)

**Ministre du Travail, du Dialogue social
et des Relations avec les Institutions**

Samba SY

Fait à Dakar, le 12 octobre 2021



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale du secteur de la Boulangerie (2021)



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DE LA BOULANGERIE

Entre :

Les organisations patronales et d'employeurs suivantes :

- La Fédération nationale des Boulangers du Sénégal (FNBS) ;
- Le Regroupement des Boulangers du Sénégal (RBS) ;

d'une part,

et

Les organisations syndicales de travailleurs suivantes :

- Le Syndicat professionnel des Ouvriers de la Boulangerie du Sénégal (SYPROBOS) ;
- Le Syndicat national des Travailleurs de la Boulangerie du Sénégal (SNTBS) ;

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels que définis par le Code du Travail, dans les entreprises dont l'activité principale consiste à fabriquer et à vendre :

- du pain ;
- de la viennoiserie ;
- de la pâtisserie.

Ces entreprises sont constituées d'un ou de plusieurs établissements dont chacun répond au moins à deux (2) des trois (3) critères suivants :

- utilisation de farine dont le poids annuel est inférieur à cinq mille quatre cents (5.400) quintaux ;

- effectif inférieur à cinquante (50) salariés ;
- vente directe au consommateur final constituant l'essentiel de l'activité commerciale de l'entreprise.

Il peut s'agir notamment de boulangerie, de boulangerie-pâtisserie ou de points de vente de pain dépendant d'une boulangerie ou d'une boulangerie-pâtisserie.

Les salons de thé, cafétérias ou autres établissements de restauration dépendant d'une boulangerie ou pâtisserie et comptant jusqu'à cinquante (50) places assises sont régis par la présente Convention pour autant qu'ils aient les mêmes heures d'ouverture et de fermeture que le point de vente afférent.

La présente Convention s'applique auxdits rapports sans préjudice d'un accord particulier plus favorable au travailleur.

Article 2 : Prise d'effet

La présente Convention prend effet à partir du jour qui suit celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail Hors classe de Dakar par la partie la plus diligente.

Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes ainsi que leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article Premier.

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

Elle s'applique, également, immédiatement à tous les contrats en cours.

Article 4 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis ; que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application

dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usages.

Le maintien de ces avantages ne concernera que le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements ou entreprises à la suite d'usages ou de conventions.

Article 5 : Durée et dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle ou totale de la présente Convention.

Elle pourra être dénoncée ou révisée en tout ou partie, à tout moment, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, dont copie sera adressée au Ministre chargé du Travail. Ladite lettre précisera les dispositions visées par la dénonciation ou la demande de révision et les raisons qui la motivent.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation ou de la révision devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause afin que les négociations puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

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 signataires.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail Hors classe de Dakar.

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

Si le caractère représentatif, au sens du Code du Travail, est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires.

Si elle ne possède pas un caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la convention, ni en demander la révision même partielle. Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues 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 signataires et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la Convention au sens du Code du Travail.

Le même droit est reconnu dans les mêmes conditions aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

Article 7 : Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation

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 ou de ses annexes.

Cette Commission n'a pas à connaître de 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 (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ;
- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation patronale signataire.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales et patronales intéressées au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

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 que du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, à charge pour ce dernier de réunir et de présider la Commission dans les meilleurs délais.

Lorsque la Commission donne un avis, 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.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 8 : Respect des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, 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 notamment l'embauche, la rémunération

et l'octroi d'avantages sociaux, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les employeurs s'engagent également à n'exercer aucune pression ou contrainte sur les travailleurs en faveur ou à l'encontre d'un syndicat.

Les travailleurs s'engagent, de leur côté, à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs collègues.

Si l'une des parties contractantes estime que le licenciement 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.

Article 9 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, trois (3) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce délai pourra ne pas être pris en considération.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Les absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et elles ne seront pas déduites du congé et ne pourront pas être récupérées non plus.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont 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 préalablement leurs employeurs de leur participation à ces

commissions afin que leur absence n'affecte pas le fonctionnement normal de l'entreprise.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif avec toutes les indemnités qu'il comporte. Il sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.

Ces périodes d'absences seront également payées. Elles ne seront ni déduites des congés ni récupérables.

Article 10 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant, munis de grilles ou vitres et fermés à clé, sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des délégués du personnel et des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Ils sont installés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou en tout autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

Elles sont affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Toutefois, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de recourir aux procédés et moyens électroniques pour diffuser toutes informations ou communications à caractère syndical, sous réserve du respect des conditions définies dans le présent article.

CHAPITRE 2 : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 : Embauchage et réembauchage

L'embauche et le réembauchage sont effectués conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

Le personnel des entreprises est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

En l'absence d'un contrat écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée, et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical bénéficie des dispositions légales concernant les travailleurs dont le contrat est suspendu pour l'exercice d'un mandat parlementaire.

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Après un an, il peut être soumis par l'employeur à une période d'essai dans les conditions prévues par la présente Convention.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse après son départ de l'établissement.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement, après réception de la lettre, dans un délai maximum de :

- huit (8) jours si la distance qui sépare son domicile du lieu de travail est de moins de 100 km ;
- quinze (15) jours, au-delà de cent (100) km.

Article 12 : Période d'essai

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon

la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

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

La durée maximum de la période d'essai prévue par le Code du Travail est ainsi fixée :

- huit (8) jours, pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois, pour les ouvriers et employés payés au mois ;
- deux (2) mois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties. L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit informer le travailleur, par écrit, dans les délais ci-dessous :

- deux (2) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les salariés payés à l'heure ou à la journée ;
- cinq (5) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- dix (10) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- quinze (15) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir. L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail.

Les mêmes périodes d'essai sont applicables, dans le cadre d'un essai professionnel, pour tout travailleur qui postule à un emploi au titre de la promotion interne.

Article 13 : Engagement définitif

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les meilleurs délais, un double de la déclaration de mouvement du travailleur.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement, à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages sur un écrit, qui sera signé par le travailleur s'il accepte les conditions proposées.

Article 14 : Modifications des clauses du contrat de travail

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur. Ce dernier est dès lors, tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

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.

Article 15 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, fait appel, en priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur postulant à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue à cet effet.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 16 : Changement d'emploi / mutation provisoire dans un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique ou le licenciement, l'employeur pourra, après consultation des délégués du personnel, affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conserve le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six (6) mois.

Article 17 : Changement d'emploi / Intérim d'un emploi relevant d'une catégorie supérieure

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

Toutefois, sauf dans les cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou au remplaçant de ce dernier pour la durée d'un congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit reclasser d'office le travailleur dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après la période précisée à l'alinéa 2, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront, à compter du troisième jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 18 : Mutation des femmes en état de grossesse

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

Article 19 : Affectation à un autre lieu d'emploi

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

Article 20 : Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté,

sur sa demande, d'un délégué du personnel, aura fourni des explications écrites ou verbales au plus tôt quarante-huit (48) heures après sa réception.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le non-paiement du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

Article 21 : Clause de non – concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

CHAPITRE III : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Cas de suspension du contrat de travail

Les cas de suspension du contrat de travail sont ceux prévus par le Code du Travail.

Article 23 : Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur tel qu'incendie de l'habitation, décès, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre (4) jours qui suivent et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Article 24 : Permissions exceptionnelles pour événements familiaux

Dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, des permissions d'absence seront accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, à l'occasion des événements familiaux ci-dessous :

- mariage du travailleur : trois (3) jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour
- décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe : quatre (4) jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : deux (2) jours
- naissance d'un enfant : un (1) jour
- baptême d'un enfant : un (1) jour
- première communion : un (1) jour
- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur : deux (2) jours.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable du chef d'établissement, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail. Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard dix (10) jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interruption d'un congé et ces permissions ne peuvent faire l'objet d'un report, sauf accord des parties.

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 ne sera pas rémunérée.

Article 25 : Absence pour maladies et accidents non professionnels

1° Suspension du contrat de travail

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 six (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 par écrit, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai prévu au premier alinéa du présent article sera porté :

- à huit (8) mois si le travailleur compte sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté ;
- à dix (10) mois si le travailleur compte plus de quinze (15) ans d'ancienneté.

2° Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de

quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autre formalité à accomplir.

Au cas contraire, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de six (6) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum d'une (1) semaine à compter du premier jour de l'indisponibilité.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur ou bien lui envoie, à ses frais, l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

Article 26 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé comme ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un (1) an de présence	• Plein salaire pendant un (1) mois ; • Demi-salaire pendant trois (3) mois
D'un (1) à cinq (5) ans de présence	• Plein salaire pendant un (1) mois ; • Demi-salaire pendant quatre (4) mois
Plus de cinq (5) ans de présence	• Plein salaire pendant deux (2) mois ; • Demi-salaire pendant cinq (5) mois

Sous réserve des dispositions du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus, représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la nature de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 27 : Accidents du travail / maladies professionnelles

Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou guérison. Au cas où, après consolidation de la blessure ou guérison, le travailleur 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 redéployer l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 26 de la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, ledit travailleur reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite du montant des indemnités journalières qui lui sont dues, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles durant cette même période.

CHAPITRE IV : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28 : Modalités

Conformément au Code du Travail, il ne peut être mis fin, avant terme, à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit ou de force majeure.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat à durée indéterminée doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat d'apporter la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. La date de la notification est celle où la lettre a été remise au travailleur soit par la poste, soit contre décharge signée du travailleur soit devant témoins.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement adressée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 29 : Durée et déroulement du préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

- Ouvriers et employés un (1) mois ;
- Agents de maîtrise et assimilés deux (2) mois;
- Cadres et assimilés trois (3) mois.

Durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi

La répartition de ces journées d'absence dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Les parties peuvent décider d'accord parties de cumuler en fin de préavis les jours d'absence ci-dessus définis. En ce cas, la durée de présence serait réduite d'autant sans modification de la rémunération due au titre du préavis, le temps de préavis non effectué étant réglé sous forme d'indemnité compensatrice.

Cette disposition ne saurait avoir pour effet de prolonger la durée du préavis, ni donner lieu à une rémunération supplémentaire.

Si, à la demande écrite de l'employeur ou faite en présence d'un délégué du personnel, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité compensatrice correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir du jour où il aura retrouvé du travail, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, ou d'un stock, dont le contrat est résilié, doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Article 30 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice pour l'inobservation de la période restante du préavis.

Article 31 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration des délais prévus à l'article 25 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du travailleur, ayant au moins un (1) an de service, au versement de l'indemnité de préavis, de licenciement et de congés payés.

Au cas où l'indemnité de licenciement à verser au travailleur serait inférieure à l'indemnité compensatrice de préavis, il lui sera alloué une indemnité de licenciement qui ne pourra être inférieure à un (1) mois de salaire, sans les remboursements de frais.

Au cas où le travailleur ne remplit pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement, l'employeur peut octroyer une indemnité égale à un mois de salaire, sans les remboursements de frais.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe 1^{er} conserve, pendant un délai de deux (2) ans, un droit de priorité de réembauchage.

Article 32 : Licenciements collectifs

Les licenciements collectifs ne peuvent être opérés que selon la procédure instituée par la législation en vigueur.

Article 33 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

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

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

Article 34 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent 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 ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur.

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 ayants droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est également tenu de verser aux ayants-droit en ligne directe une somme correspondant au moins à un mois de salaire de la catégorie du travailleur.

Article 35 : Départ à la retraite

L'âge normal de départ à la retraite est fixé par le régime d'affiliation en vigueur au Sénégal.

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite sera versée par l'employeur au travailleur.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30% pour la période s'étendant de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ;
- 45% pour la période s'étendant de la 11^{ème} à la 20^{ème} année ;
- 50% pour la période s'étendant au-delà.

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

CHAPITRE V : APPRENTISSAGE, STAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 36 : Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage sont soumises à la législation et à la réglementation en vigueur fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage, en particulier :

- l'engagement en qualité d'apprenti ;
- l'établissement du contrat d'apprentissage ;
- le contrôle de son exécution ;
- la sanction de fin d'apprentissage.

A qualification équivalente, les apprentis formés au sein de l'entreprise bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas de recrutement.

Article 37 : Stage

Un contrat de stage peut être conclu entre une entreprise et un diplômé n'ayant pas encore exercé une activité professionnelle en rapport avec sa formation conformément à la réglementation en vigueur.

Article 38 : Formation professionnelle

Dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive des cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique, sans qu'il puisse en résulter une diminution quelconque de son salaire et des indemnités qui s'y rattachent, sauf celles qui découlent de l'exercice même de son travail.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Si le cours de formation ou de perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Lorsque la formation ou le perfectionnement professionnel fait l'objet de stages, les conditions et les modalités de ces stages sont déterminées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Ainsi, les parties peuvent mettre en place un dispositif paritaire de formation professionnelle pour contribuer à l'amélioration de la productivité du travail et au renforcement du climat social au sein de l'entreprise.

CHAPITRE VI : SALAIRES

Article 39 : Dispositions générales

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salaires sont fixés au temps (à l'heure, à la journée ou au mois) ou au rendement (à la tâche ou à la pièce). L'employeur a, toutefois, la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Les absences non justifiées donnent lieu à des retenues sur les salaires.

Article 40 : Rémunération du travail au rendement

La rémunération du travail au rendement sera effectuée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 41 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin. Il peut se faire assister par un délégué du personnel ou son représentant syndical.

Le bulletin de salaire doit comporter, outre les prénoms et nom du travailleur, sa catégorie professionnelle, son taux horaire ou mensuel de salaire, les heures normales et supplémentaires, la raison sociale de l'entreprise, le détail des différentes retenues, ainsi que toutes autres mentions prescrites par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 42 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes de la présente Convention.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie, mais dans des professions différentes, il est classé, à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une Commission mixte paritaire composée des représentants du patronat et de ceux des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Article 43 : Commission de Classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi 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 de la Sécurité sociale du ressort, est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs, qui peuvent s'adjoindre à titre consultatif, un (1) ou deux (2) 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

parmi 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 de la Sécurité sociale du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties et, si le travailleur en fait la demande, un (1) représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

La commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) 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 doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'informations suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, un essai professionnel, avec le consentement de ce dernier.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision. En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité des voix de ses membres.

Le Président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

En cas de partage des voix, le Président de la séance, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, en sa qualité de membre de la commission, pourra valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précisera la date d'effet de la mesure et sera notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président. Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

Article 44 : Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel fixée comme suit :

- 15% de majoration pour les huit (8) premières heures supplémentaires effectuées ;
- 40% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la première tranche précitée ;
- 60% de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :

- 60% du taux horaire pendant le jour ;
- 100% du taux horaire pendant la nuit.

Article 45 : Service en poste à fonctionnement continu

On appelle *travail par poste* l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « *quart* », par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même

tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de poste ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept (7) postes de travail consécutifs au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60 % de son salaire normal pour la durée d'un (1) poste de travail.

Le travailleur de poste qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Pour les salariés travaillant sous le régime des postes à fonctionnement continu, les heures supplémentaires se calculent selon la réglementation en vigueur.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six (6) heures, il sera accordé quarante-cinq (45) minutes de pause payée comme temps de travail.

Article 46 : Prise de repas sur les lieux de travail

Dans les entreprises à horaire de travail continu où les travailleurs doivent prendre leurs repas sur les lieux de travail, un local devra être prévu à cet effet.

Si, exceptionnellement, de réelles difficultés ou des impossibilités matérielles ne permettent pas de le faire, toutes les dispositions devront être prises pour permettre aux travailleurs de consommer leur repas dans des conditions d'hygiène convenables.

Article 47 : Indemnité de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à trois (3) fois le SMIG.

Cette indemnité correspondant au taux alloué le jour sera, en outre, accordée aux travailleurs qui ont effectué dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

L'indemnité de panier est allouée à tout travailleur remplissant les conditions ci-dessus à l'exception de ceux qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 48 : Ration journalière

Une ration journalière de deux (2) baguettes de pain de référence est accordée aux travailleurs dans les boulangeries, à condition que le travailleur ait accompli son horaire journalier de travail.

Cette ration ne peut être donnée en espèces. Elle ne peut être ni cumulée ni reportée sur une autre journée de travail.

Article 49 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises.

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel que soit le lieu de son emploi.

Toutefois est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu par la présente Convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés augmentées, éventuellement, des délais de route et des périodes d'attente de départ définies par le Code du Travail ;
- la grève ou le lock-out déclenchés conformément à la procédure de règlement des différends collectifs du travail ;

- les absences exceptionnelles dans la limite de quinze (15) jours par an, conformément à l'article 27 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) ;
- les absences du travailleur autorisées par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
- la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
- la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- les absences pour maladies, dans la limite de la suspension du contrat de travail prévue à l'article 86 de la CCNI ;
- les absences pour congés de maternité des femmes salariées ;
- les absences pour stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- les absences pour détention préventive ;
- les absences pour période de veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire de la catégorie de classement du travailleur. Le montant total de ce salaire est déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Il est fixé à 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux (2) années de présence effective, et avec une progression de 1% par année de présence en sus, jusqu'à l'âge de la retraite.

CHAPITRE VII : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 50 : Durée du travail, récupération, heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 51 : Nettoyage du matériel

Le travailleur doit assurer le nettoyage de l'outil de travail mis à sa disposition après usage avec les moyens fournis par l'employeur. Dans ce cas, le règlement intérieur peut préciser notamment :

- la nature du matériel mis à la disposition du travailleur et les techniques de nettoyage à mettre en œuvre ;
- les procédures de nettoyage.

Lorsque le nettoyage n'est pas accompli par un personnel spécialisé, le temps consacré à cette tâche est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Article 52 : Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, de force majeure ou d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 53 : Jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

Chaque année, huit (8) jours fériés, en plus des jours fériés, chômés et payés du fait de la loi, sont chômés et payés dans les mêmes conditions prévues par la législation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six (6) d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les délégués du personnel, les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées et chômées (autres que le 1^{er} mai et le 4 avril), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six jours ouvrables

consécutifs correspondant à quarante heures de travail ;

- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, elle est calculée comme prévu à l'article 44 de la présente Convention.

Article 54 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément à la loi.

Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui s'avèrent nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 55 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 56 : Durée du congé payé

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est déterminée, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif.

Les périodes de suspension de contrat de travail énumérées par le Code du Travail ouvrent droit au congé au même titre que le temps de service, à l'exception de celles visées par ledit Code.

Toutefois, les périodes de détention préventive et les périodes de service militaire visées à l'article 49 de la présente Convention ouvrent également droit au congé dans les mêmes conditions qu'elles ouvrent droit de jouissance au congé.

Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Les permissions exceptionnelles d'absences énumérées à l'article 27 de la CCNI ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, dans la limite de quinze jours par an.

Les périodes d'absences sans solde énumérées par le Code du Travail ne sont pas, non plus, déductibles de la durée du congé payé dans la limite de quinze (15) jours par an, sous la condition spécifiée audit Code.

Le même traitement est réservé dans la limite annuelle de trente (30) jours, aux périodes d'absence sans solde du régime spécial complémentaire prévu par le Code du Travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- sept (7) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

A condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue par le Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du quatrième si elles ont plus de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article celui qui remplit les conditions fixées par le Code de Sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures

continues par jour ont droit à un congé annuel de deux (2) semaines par an en sus du congé légal.

Les travailleurs ayant leur résidence habituelle à l'étranger et recrutés pour exécuter un contrat de travail au Sénégal auront droit à un congé dont la durée sera déterminée sur la base de cinq (5) jours par mois de service effectif.

Article 57 : Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail, après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement en début d'année.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie du travailleur la mention des dates de départ en congé et de reprise de service ou, à défaut, délivrer une attestation de congé.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra, de nouveau, son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficiera par la suite et, au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un jour situé dans la période de service au lieu d'embauche.

Dans le cas des entreprises pour lesquelles la date des congés de la totalité ou d'une partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel, total ou partiel de l'entreprise, cette date

sera fixée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Article 58 : Allocation de congé

Pour déterminer l'allocation de congé, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

S'agissant des travailleurs bénéficiaires d'un congé basé sur deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif, l'allocation de congé y afférente est calculée sur la base de 1/12 des sommes perçues pendant la période de référence telle que celle-ci est définie par le Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés conformément à l'article 56 ci-dessus, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases. Pour ce faire, l'allocation de congé normal étant établi, son montant est divisé par le nombre de jours de congés concernés et multiplié par le nombre de jours dus, compte tenu des majorations prévues à l'article 56 de la présente Convention.

Article 59 : Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions de l'article 58 et conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 60 : Voyages et transports

Les conditions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille ainsi qu'aux transports de leurs bagages sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conditions d'application des dispositions du Code du Travail (classe de passage, transport des bagages) sont fixées comme suit :

1. 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 :

Catégorie d'emploi	Route	Chemin de fer ou Bateau	Avion
Ouvriers et Employés Agents de maîtrise, Techniciens et assimilés	Prix du titre de transport	2 ^{ème} classe	Classe économique
Cadres, Ingénieurs et Assimilés	Prix du titre de transport	1 ^{ère} classe	Classe économique

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

2. Transport des bagages

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

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 qu'en cas de mutation du lieu d'emploi à un autre lieu, l'employeur assurera au travailleur voyageant par toute autre voie de transport que la route, le transport gratuit de ses bagages jusqu'à concurrence de :

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

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

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

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par

une voie et des moyens normaux aux choix de l'employeur.

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits conformément au Code du Travail.

Article 61 : Frais de voyages

Conformément à l'article précité, le travailleur qui, lors de la rupture ou la cessation du contrat a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle à la charge de l'employeur qu'il quitte, peut faire valoir son droit auprès de ce dernier à tout moment, dans la limite d'un délai de deux (2) ans à compter du jour de la cessation de son travail.

Il est toutefois tenu de mentionner dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée de ceux-ci. L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage dans la limite des droits en la matière acquis chez eux par le travailleur.

Le dernier employeur a une action directe au Tribunal du Travail contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés, *au prorata* du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

Article 62 : Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle et conformément aux dispositions du Code du Travail à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six mois hors de son lieu habituel d'emploi et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, le travailleur percevra les indemnités suivantes :

a) pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :

- trois (3) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.
- cinq (5) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi.
- Huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

b) pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :

- deux (2) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

c) pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

- Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur ;
- soit sur présentation par le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- soit sur une base forfaitaire fixée d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit, en nature, les prestations de nourriture, de logement et de voyages.

Article 63 : Mutation géographique

Le travailleur peut être appelé à travailler sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires à la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus le caractère occasionnel et temporaire édicté par le Code du Travail et constitue une mutation.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation telles qu'elles sont fixées ci-après :

1°) le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;

2°) le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions prévues par le Code du Travail.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

Le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande, d'un congé de détente rémunéré sur la base de 8 heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris tous les deux mois si la distance entre le lieu habituel, et le lieu occasionnel d'emploi est compris entre soixante-quinze (75) km et deux cents (200) km et tous les trois (3) mois si la distance est supérieure à 200 km.

La durée de ce congé est de :

- deux (02) jours dans le premier cas,
- trois (03) jours dans le second cas.
- Les délais de route, aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :
- un (01) jour dans le premier cas ;
- deux (02) jours dans le second cas.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié, à sa demande, des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à la perception de l'indemnité de déplacement.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place quatre (4) semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissements ou particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente.

Article 64 : Dispositions communes aux déplacements et à la mutation

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par le congé de détente, le travailleur percevra, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, sa rémunération journalière sur la base de huit (8) heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait entre l'appréciation par l'employeur de la durée du déplacement, et sa durée effective, il sera fait application des dispositions suivantes :

1°) si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six (6) mois se révèle en réalité d'une durée inférieure,

l'employeur réglera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contre-valeur de la prestation de logement qu'il aura perçue;

2°) si, à l'inverse le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six (6) mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois (soit, par exemple, en raison des nécessités du chantier ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 65 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre 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 lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement et déclarer expressément qu'il libère l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

L'employeur est en droit d'opérer sur le salaire du travailleur, une retenue pour fourniture du logement, conformément au Code du Travail et à la réglementation en vigueur.

Article 66 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

Lors de la 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 :

- a) *en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;*
- b) *en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit (08) jours ;*
- c) *en cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.*

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là, les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

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

CHAPITRE VIII : HYGIENE ET SECURITE

Article 67 : Dispositions générales

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail sont soumises à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 68 : Propreté et bon ordre des lieux de travail

1. Les lieux de travail doivent être maintenus en bon ordre, libres de tout encombrement.

Sans préjudice de l'application de dispositions spécifiques relatives aux produits chimiques dangereux, aux produits inflammables ou explosifs, les déchets doivent être évacués au fur et à mesure. S'ils sont entreposés, ils doivent l'être à l'écart des postes de travail et ne présenter aucun risque pour les travailleurs.

2. Les lieux de travail, ainsi que les mobiliers et les équipements qui s'y trouvent, doivent être maintenus dans un état constant de propreté.

Le nettoyage doit être effectué grâce à des procédés et à des matériels adaptés, notamment aux aspirateurs, aux linges humides ne soulevant pas de poussières.

Les planchers doivent être nettoyés au moins une (1) fois par jour. Les revêtements des murs et plafonds doivent être nettoyés ou repeints toutes les fois que c'est nécessaire.

3. Lorsque le nettoyage n'est pas accompli par un personnel spécialisé, le temps qui lui est consacré par les travailleurs doit être inclus dans leur temps de travail et payé comme tel. Dans ce cas, le nettoyage doit être réalisé avec le matériel fourni par l'employeur.

4. Dans les locaux où sont utilisées des matières organiques altérables, les murs et les planchers doivent être nettoyés quotidiennement avec une solution désinfectante.

Un nettoyage complet, avec la même solution, doit être réalisé au moins une (1) fois par an.

Les résidus putrescibles ne doivent jamais séjourner sur les lieux de travail. Ils doivent être évacués au fur et à mesure. L'employeur prend toutes les dispositions pour qu'ils soient détruits immédiatement ou entreposés à l'écart des postes de travail, dans des récipients hermétiquement clos, en attente de leur enlèvement.

L'employeur désigne un (1) ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités d'hygiène, de protection et de prévention des risques professionnels dans l'établissement.

Article 69 : Information et formation des salariés sur la Santé et la Sécurité au Travail

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa sécurité et sa santé et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire. Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif ; cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement. L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

Article 70 : Prévention des risques professionnels

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels. Il procède à l'évaluation des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Article 71 : Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail (CHST)

La mise en place d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité du travail est obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 72 : Médecine du Travail

Les services de Médecine du Travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur.

Article 73 : Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, pour mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les équipements de travail et les moyens de protection individuelle doivent être fournis aux travailleurs exposés aux risques. Les employeurs veillent à la qualité et à l'efficacité des moyens de protection de sorte que leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les travailleurs à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé.

L'entretien des dispositifs ou des moyens de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Article 74 : Propreté des vestiaires et sanitaires

L'employeur veille à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains, des douches et vestiaires.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de production et des lieux de stockage.

L'employeur doit prévoir des lavabos, à raison d'un robinet d'eau courante et propre pour dix (10) travailleurs.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges, tels que des bancs, chaises, tabourets et des casiers individuels.

Le chef d'établissement doit aménager, dans l'enceinte de l'entreprise, de l'atelier de production ou du service, des toilettes qui puissent être utilisées de manière adéquate et hygiénique par les travailleurs.

Les toilettes des hommes et des femmes doivent être séparées.

Le nombre des toilettes doit être fonction de l'effectif des travailleurs de chaque sexe et doit s'établir comme suit :

Nombre de salariés de chaque sexe	Nombre de cabinets d'aisance
1 à 15	1
16 à 35	2
36 à 55	3
56 à 80	4
81 à 110	5
111 à 150	6
A partir de 150	1 cabinet supplémentaire par tranche de 40 salariés

Les toilettes doivent répondre aux prescriptions suivantes :

- elles doivent être correctement éclairées ;
- elles doivent communiquer avec les locaux de travail par un passage couvert ;
- les planchers et les murs doivent être imperméables ;
- les portes doivent fermer correctement et être munies d'un moyen de fermeture intérieure ;
- les murs doivent être de couleur claire.
- Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, munies d'une serrure ou d'un cadenas mis à disposition du personnel.

Les lavabos devront être installés dans des locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité, de préférence sur le passage de la sortie des travailleurs.

L'installation des vestiaires sera soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix (10) travailleurs.

Article 75 : Hygiène des vêtements de travail

L'employeur doit procurer gratuitement à chaque travailleur deux (2) tenues de travail complètes par an, adaptées à la taille de ce dernier. La première tenue est fournie dès l'embauche.

L'entretien régulier des tenues incombe à l'employeur. A défaut, il devra fournir au salarié les moyens de son entretien.

Le règlement intérieur peut préciser les conditions dans lesquelles ces vêtements de travail sont attribués, utilisés et entretenus.

Article 76 : Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et imminent

L'employeur doit :

- prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'établissement, compte tenu de la présence d'autres personnes ;
- organiser les relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

L'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation du personnel, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériels adéquats, en tenant compte de la taille et des risques spécifiques de l'établissement.

Article 77 : Participation des travailleurs

Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de présenter toutes propositions de nature à assurer leur protection sur les lieux de travail. Ils peuvent saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer leur protection.

Article 78 : Droit d'alerte

Le travailleur signale immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et à l'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour la vie ou la santé d'un travailleur.

L'employeur est tenu de prendre, sur le champ, toute mesure utile pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril grave, il est interdit à l'employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé.

Article 79 : Droit de retrait

Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat ne pouvant être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations ou pratiques nationales.

Ont signé

Pour le Patronat

Monsieur Amadou
GAYE (FNBS)

Monsieur Djibril FAYE
(RBS)

Pour les Travailleurs

Monsieur Djibril BAR
(SNTBS)

Monsieur
Abdourahmane
DIOP (SYPROBOS)

Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions

M Samba SY

ANNEXE 1 : CLASSIFICATIONS DES OUVRIERS ET TECHNICIENS DE LA BOULANGERIE PATISSERIE ET VIENNOISERIE

I. OUVRIERS

Catégorie professionnelle	Qualification professionnelle	Niveau
3^{ème} Catégorie	Ouvrier spécialisé 1 ^{er} échelon	Connaissance de base et une bonne capacité physique Ouvrier débutant
4^{ème} Catégorie	Ouvrier Spécialisé 2 ^{ème} échelon	Formation de base complétée le cas échéant par une formation adaptée dans l'entreprise. Sont classés à cette catégorie : - Commis de salle - Serveur à la terrasse
5^{ème} Catégorie	Ouvrier professionnel 1 ^{er} échelon	Boulangier/pâtissier disposant de solides connaissances du métier : - Boulangier qualifié ayant les connaissances de base du métier - Pâtissier qualifié ayant les connaissances de base du métier.
6^{ème} Catégorie	Ouvrier professionnel 2 ^{ème} échelon	Boulangier/pâtissier ayant subi une formation théorique dans une école de formation ou structure dédiée au perfectionnement : - Boulangier ou pâtissier qualifié titulaire d'un certificat de spécialisation - Boulangier ou pâtissier OP1 disposant d'un diplôme après validation des acquis de l'expérience.
7^{ème} catégorie	Ouvrier professionnel 3 ^{ème} échelon	Boulangier ou pâtissier très qualifié titulaire d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle.

II. EMPLOYES

Catégorie professionnelle	Qualification professionnelle	Emplois
3^{ème} Catégorie	Employé simple	• Gardien • Manutentionnaire • Technicien de surface • Coursier
4^{ème} Catégorie	Employé qualifié 1 ^{er} échelon	• Pointeur • Livreur/Panetier • Agent administratif • Aide magasinier • Vendeur boutique
5^{ème} Catégorie	Employé qualifié 2 ^{ème} échelon	• Chauffeur livreur • Magasinier • Electricien de maintenance • Mécanicien
6^{ème} Catégorie	Employé qualifié 3 ^{ème} échelon	• Caissier • Aide comptable • Chargé de l'économat • Agent technico-commercial • Agent de recouvrement
7^{ème} Catégorie	Employé hautement qualifié	• Comptable • Assistant de direction

III. AGENT DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Catégorie professionnelle	Qualification professionnelle	Emplois
AM1	Techniciens et assimilés	Niveau de qualification BT ou titre professionnel correspondant, responsable de son unité : • Chef pâtissier • Maître boulanger • Maître chocolatier • Maître glacier
AM2	Techniciens supérieurs et assimilés	Niveau BTS ou titre professionnel correspondant, capacité de superviser tout le processus de fabrication avec une grande autonomie : • Chef d'atelier • Chef de production • Chef comptable

IV. CADRES

Catégorie professionnelle	Emplois
P1	• Cadre moyen chargé de la gestion de l'établissement • Gérant
P2	• Directeur adjoint, • Responsable administratif et financier, • Responsables des ressources humaines
P3	• Directeur général ayant sous son autorité plusieurs gérants d'établissement

ANNEXE 2 : GRILLE DES SALAIRES

I. OUVRIERS

Catégorie professionnelle	Taux horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
3^{ème} Catégorie	432,556	74 975
4^{ème} Catégorie	522,125	90 500
5^{ème} Catégorie	634,627	110 000
6^{ème} Catégorie	692,321	120 000
7^{ème} catégorie	721,168	125 000

II. EMPLOYES

Catégorie professionnelle	Horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
3^{ème} Catégorie	173,33	75 000
4^{ème} Catégorie	173,33	90 500
5^{ème} Catégorie	173,33	110 000
6^{ème} Catégorie	173,33	120 000
7^{ème} Catégorie	173,33	125 000

III. AGENT DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Catégorie professionnelle	Horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
AM1	173,33	135 000
AM2	173,33	140 000

IV. CADRES

Catégorie professionnelle	Horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
P1	173,33	150 000
P2	173,33	155 000
P3	173,33	160 000

ONT SIGNE

Pour le Patronat
Monsieur Amadou GAYE (FNBS)

Monsieur Djibril FAYE (RBS)

Pour les Travailleurs
Monsieur Djibril BAR (SNTBS)

Monsieur Abdourahmane DIOP (SYPROBOS)

Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions

M Samba SY

**LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION MIXTE
PARITAIRE**

• Pour les employeurs :

- ✓ Monsieur Adnan EL SAYED
- ✓ Monsieur Amadou GAYE
- ✓ Monsieur Djibril FAYE
- ✓ Monsieur Elhadji Djibril DIOUF
- ✓ Monsieur Ndéné NDIAYE
- ✓ Monsieur Gilbert DIOUF
- ✓ Monsieur Joseph DIAB
- ✓ Monsieur Isidore DIONE
- ✓ Madame Gandjiguène DIOUF

• Pour les travailleurs :

- ✓ Monsieur Abdourahmane DIOUF
- ✓ Monsieur Cheikh MBAYE
- ✓ Monsieur Pape SOW
- ✓ Monsieur Bathie SENE
- ✓ Monsieur Djibril BARRE

- ✓ Monsieur Pape Birama DIALLO
- ✓ Monsieur Aliou Tamba
- ✓ Monsieur Aliou DIAMANKA
- ✓ Monsieur Souleye DIOP

**EQUIPE TECHNIQUE MINISTERE DU TRAVAIL, DU
DIALOGUE SOCIAL ET DES RELATIONS AVEC LES
INSTITUTIONS**

- ✓ Monsieur Karim CISSE ;
- ✓ Madame Ramatoulaye NIANG FALL ;
- ✓ Madame Odile Mbissine FAYE DIEDHIOU ;
- ✓ Monsieur Alioune FALL ;
- ✓ Monsieur Massar GAYE ;
- ✓ Monsieur Enie Joel COLY ;
- ✓ Mme Awa THIAM ;
- ✓ Monsieur Mor BEYE ;
- ✓ Madame Khadidiatou KA AGNE ;
- ✓ Madame Mame Coumba THIAW SOW



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Loi n° 2021-09 du 14 janvier 2021 portant statut de l'artiste et des professionnels de la culture [14 janvier 2021]



**LOI N° 2021-09 DU 14 JANVIER 2021 PORTANT
STATUT DE L'ARTISTE ET DES PROFESSIONNELS DE
LA CULTURE**

EXPOSE DES MOTIFS

Partie prenante des « Recommandations sur la condition de l'artiste » adoptées par la Conférence générale de l'UNESCO, réunie, en sa vingt et unième session, à Belgrade du 23 septembre au 28 octobre 1980, le Sénégal a très tôt voulu exécuter la feuille de route adoptée par les Etats à cette occasion.

A cet effet, il a voulu, afin de lui donner plus de force et d'efficacité, faire entrer dans sa législation les mesures-phares suggérées par l'Organisation pour étendre aux artistes les avantages de la protection sociale, qu'il s'agisse de la couverture maladie, du bénéfice d'une pension de retraite ou de la protection contre les accidents de travail, généralement accordés à la plupart des autres catégories de travailleurs.

Il convenait de réparer cette anomalie faisant que la spécificité des conditions d'exercice de ses activités n'ait jamais facilité la prise en compte de l'artiste dans la catégorie de personnes dont le travail permet de les ranger facilement sous la définition communément admise du salarié.

En effet, le cadre normatif actuellement en vigueur aussi bien au niveau du Code du travail que du Code de la sécurité sociale ne prend pas en compte, de manière spécifique, les différentes préoccupations des artistes.

Toutefois des efforts normatifs importants ont déjà été déployés en vue de doter les travailleurs de la Culture d'un cadre de protection.

La ratification, par l'État du Sénégal, de certaines conventions internationales, notamment, la convention 2005 de l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO) relative à la protection et à la promotion de la diversité des expressions culturelles.

La loi n° 2008-09 du 25 janvier 2008 relative au droit d'auteur et aux droits voisins qui est une avancée significative pour la sauvegarde des droits des créateurs sous l'angle de la propriété intellectuelle. Dans le même sens, la loi n° 2002-18 du 15 avril

2002 portant règles d'organisation des activités de production, d'exploitation et de promotion cinématographiques et audiovisuelles qui définit et règlemente près de cinquante professions.

Ces efforts ont eu certes un impact positif sur la situation des intéressés, mais n'ont pas réussi à surmonter tous les obstacles. Hors du sous-secteur du cinéma et de l'audiovisuel, la situation des créateurs reste préoccupante avec l'absence totale de dispositions les concernant.

La liberté qui caractérise l'artiste dans le déploiement de son activité est, dans l'ensemble des sous-secteurs de la culture, source de divergences jurisprudentielles sur la qualification du contrat le liant à ses partenaires professionnels. Cette situation crée une incertitude sur le régime juridique applicable à l'activité même. L'effectivité des droits fondamentaux, notamment ceux liés à une protection sociale adéquate et à la liberté d'association, est encore loin d'être garantie.

Le présent projet de loi poursuit l'objectif de doter les artistes et les autres professionnels de la Culture d'un statut en vue de consolider l'option de protection des arts et des lettres exprimée dans la loi fondamentale.

Ainsi, il réaffirme les droits fondamentaux des artistes des professionnels de la Culture, précise la qualification et l'encadrement des contrats de collaboration professionnelle, les conditions d'accès aux professions indiquées et les conditions du soutien de l'État.

Le présent projet de loi comprend les six chapitres suivants :

- le chapitre premier traite des dispositions générales ;
- le chapitre II est relatif aux droits et libertés de l'artiste et des professionnels de la Culture ;
- le chapitre III concerne les relations entre l'artiste et les professionnels de la Culture et leurs partenaires professionnels ;
- le chapitre IV traite de l'accès à la qualité d'artiste et de professionnel de la Culture ;

- le chapitre V est relatif à la création du répertoire des métiers des Arts et de la Culture et d'un Conseil consultatif ;

- le chapitre VI contient les dispositions finales.

Telle est l'économie du présent projet de loi.

L'Assemblée nationale a adopté en sa séance du mercredi 30 décembre 2020 ;

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

CHAPITRE PREMIER. - DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. - Objet

La présente loi vise à doter les artistes et les professionnels de la Culture d'un statut.

Article 2. - Champ d'application

La présente loi s'applique aux artistes et aux professionnels de la Culture, ainsi qu'aux relations que ces derniers entretiennent avec ceux qui concourent à la création, la production, la conservation et la diffusion des œuvres artistiques.

Article 3. - Définitions

Au sens de la présente loi, on entend par :

- **artiste** : toute personne qui crée ou participe, par son interprétation, à la création ou à la recreation d'œuvre d'art, dont le travail artistique constitue un élément essentiel de sa vie et qui contribue au développement de l'art et de la culture ;
- **artiste amateur** : toute personne physique qui exerce une activité artistique de manière non professionnelle ;
- **artiste indépendant** : toute personne physique qui exerce une activité à caractère artistique sans être lié à son partenaire professionnel par un contrat de travail ;
- **artiste professionnel** : toute personne physique qui fait de l'activité artistique sa profession habituelle et en tire sa principale source de revenu ;
- **artiste salarié** : toute personne physique qui accomplit une prestation à caractère artistique,

de manière ponctuelle ou permanente, pour le compte d'un employeur moyennant rémunération ;

- **agent artistique** : toute personne physique ou morale qui fournit, sous mandat, des prestations pour des artistes ou un groupe d'artistes ;
- **commissaire d'exposition** : une personne physique chargée de concevoir et d'organiser une exposition ;
- **diffuseur** : toute personne physique ou morale qui, à titre d'activité principale ou secondaire et par tout procédé, opère, à des fins lucratives, ou non une entre- prise de diffusion destinée au public ;
- **diffusion** : la mise en contact, avec le public, d'œuvres artistiques : la vente, le prêt, la location, l'échange, le dépôt, l'exportation, l'édition, la représentation en public, l'exposition, la publication ou toute autre utilisation de l'œuvre artistique ;
- **directeur artistique** : toute personne physique responsable de l'identité artistique d'une structure ou d'une production culturelle et artistique ;
- **entrepreneur culturel** : toute personne physique ou morale dont l'occupation principale est la production, la diffusion, la vente, le prêt, la location, l'échange, le dépôt, l'exportation, l'édition, la représentation en public, la publication ou toute autre utilisation, notamment numérique, d'œuvres artistiques ;
- **intermittent** : tout artiste ou technicien du spectacle qui n'est pas lié durablement à un entrepreneur de spectacles et dont la situation professionnelle se caractérise par une pluralité de co-contractants et une discontinuité de l'activité ;
- **manager** : toute personne physique ou morale dont l'activité est l'intermédiation professionnelle entre les artistes et les différents acteurs de l'industrie culturelle et créative ;

- **professionnel de la Culture** : toute personne physique ou morale qui contribue à la création, à la production, à la promotion et à la diffusion des œuvres littéraires et artistiques ;
- **spectacle vivant** : tout spectacle qui implique la présence physique d'au moins un artiste se produisant devant un public.

CHAPITRE II. - DROITS ET LIBERTES DE L'ARTISTE ET DES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE

Article 4. - Liberté syndicale et liberté d'opinion

Les artistes et professionnels de la Culture ont le droit de constituer librement des associations de leur choix, qu'elles soient de nature syndicale ou non, d'y adhérer et de participer à leurs activités et à leur administration.

Les artistes et les professionnels de la Culture défendent leurs droits et intérêts, tant matériels que moraux, collectifs ou individuels. Leur liberté syndicale et leur liberté d'opinion doivent être respectées dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 5. - liberté du travail, liberté d'entreprise et clause de conscience

L'artiste et le professionnel de la Culture ont le droit au libre exercice de leur activité artistique sans discrimination aucune, notamment fondée sur les convictions morales, esthétiques, politiques ou religieuses, sous réserve des dispositions protégeant l'ordre public et la sécurité publique, les droits, l'honneur et la réputation d'autrui.

L'artiste ou le professionnel de la Culture ne peut être tenu d'accomplir un acte professionnel contraire à ses convictions morales, artistiques, esthétiques ou religieuses.

Les droits moraux et patrimoniaux de l'artiste et des professionnels de la Culture sont reconnus et protégés conformément aux dispositions de la loi n° 2008-09 du 25 janvier 2008 sur le droit d'auteur et les droits voisins.

Article 6. - Protection sociale

L'artiste et les professionnels de la Culture, y compris ceux exerçant leur activité de manière intermittente et/ ou indépendante, ont droit à une protection sociale.

L'artiste et le professionnel de la Culture, salariés, ont droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations familiales, à la couverture contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, à la couverture des soins de santé et aux prestations en cas de maternité, de vieillesse, d'invalidité et décès.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du régime de protection sociale applicable sont fixées par décret, après concertation avec les organisations professionnelles concernées et les institutions de prévoyance sociale, en prenant en compte, notamment, le caractère intermittent de l'activité, la multiplicité des employeurs et autres co-contractants éventuels.

Article 7.- Travail des enfants dans les entreprises culturelles

L'enfant a le droit d'être protégé contre tout travail ou autres activités mettant en danger sa santé, son éducation ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

L'emploi des mineurs dans les productions culturelles oblige l'employeur à garantir le respect de toutes les dispositions législatives et réglementaires en vigueur les protégeant contre toute forme de violence, d'atteinte ou de brutalités physiques ou mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation, y compris la violence sexuelle et morale.

Article 8. - Discrimination à l'égard des femmes

L'artiste et le professionnel de la Culture ont droit au respect du principe d'égalité des hommes et des femmes. Toute discrimination à l'égard de la femme est interdite. Dans l'exercice de leurs activités, il leur est assuré le plein développement et le progrès, en vue de leur garantir la création et l'expression artistiques et d'éliminer toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme.

Article 9. - Droit de participation des personnes handicapées

Les personnes handicapées participent sans discrimination aucune, notamment fondée sur le handicap, à la création, la production, la conservation et la diffusion des œuvres artistiques. En tout état de cause, les partenaires professionnels de la culture s'abstiennent de tout acte et de toute pratique incompatible avec la situation des personnes handicapées et promeuvent le respect de leurs droits et dignité.

Article 10. - Protection contre le harcèlement et les violences

L'artiste et le professionnel de la Culture sont protégés contre les violences et le harcèlement en situation de travail.

Ils ont droit à un accès effectif à l'assistance et aux services juridiques et judiciaires.

CHAPITRE III.- RELATIONS ENTRE L'ARTISTE ET LES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE ET LEURS PARTENAIRES PROFESSIONNELS

Article 11. - Présomption de contrat de travail

Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste ou d'un professionnel de la Culture en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cette personne détermine notamment le lieu et les horaires de la prestation de l'intéressé.

Cette présomption n'est pas remise en cause par le fait que l'artiste ou le professionnel de la Culture exerce son activité de manière intermittente, par le mode de rémunération prévu par les parties, la liberté d'expression de l'intéressé ou le fait qu'il emploie d'autres artistes ou professionnels de la Culture.

Article 12. - Contrat collectif

Un contrat collectif concernant plusieurs artistes peut être signé par l'un d'eux à condition que ce dernier ait reçu un mandat écrit et signé de chacun des artistes figurant sur le contrat de travail collectif.

Une copie dudit contrat doit être remise à chaque artiste.

Lorsque plusieurs artistes et professionnels de la Culture sont engagés par un tiers en vue de leur prestation, ces derniers désignent, en leur sein, un représentant chargé de transmettre leurs réclamations et revendications.

Article 13. - Droit à la négociation collective

Les associations d'artistes et de professionnels de la Culture dont la représentativité est établie participent à la détermination des normes conventionnelles régissant les relations de travail dans leurs domaines d'activités sans discrimination d'aucune sorte. Elles prennent une part active à tous les aspects du dialogue social.

L'État reconnaît à l'artiste le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de bénéficier de la protection des intérêts économiques, moraux, sociaux et matériels découlant de toute production dont il est l'auteur.

Article 14. - Entrepreneur culturel

L'artiste ou le professionnel de la Culture qui exerce à titre personnel l'une des activités prévues pour la qualification d'entrepreneur culturel acquiert cette qualité, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires régissant les incompatibilités.

Article 15. - Qualification de l'entrepreneur culturel

L'entrepreneur culturel est un commerçant soumis comme tel à l'inscription au registre du commerce et du crédit mobilier (RCCM).

L'exercice de l'activité d'entrepreneur culturel nécessite la détention d'une licence dont les conditions de délivrance, de suspension et de retrait sont déterminées par arrêté fixé par le Ministre chargé de la Culture.

CHAPITRE IV. - L'ACCES A LA QUALITE D'ARTISTE ET DE PROFESSIONNEL DE LA CULTURE

Article 16. - Accès aux métiers de manager, directeur artistique et commissaire d'expositions

Les conditions d'accès et d'exercice de l'activité de manager, de directeur artistique et de commissaire d'expositions sont fixées par arrêté du Ministre chargé de la Culture.

Article 17. - Critères de reconnaissance de l'Artiste professionnel

A le statut d'artiste professionnel, l'artiste qui satisfait aux conditions suivantes :

- se considérer artiste professionnel ;
- être membre ès qualités, d'une association reconnue d'artistes professionnels ;
- créer **des** œuvres pour son propre compte, les publier, les représenter et les mettre en marché par un diffuseur.

Article 18. - Délivrance de la carte professionnelle

L'exercice, à titre professionnel, d'une activité artistique donne droit à la délivrance d'une carte professionnelle. Le Ministre chargé de la Culture délivre à l'artiste professionnel une carte professionnelle. Les modalités de délivrance sont fixées par arrêté.

CHAPITRE V. - LA CREATION DU REPERTOIRE DES METIERS DES ARTS ET DE LA CULTURE ET D'UN CONSEIL CONSULTATIF

Article 19. - La création du répertoire des métiers des Arts et de la Culture

Il est créé un répertoire des métiers des Arts et de la Culture dont les modalités d'organisation et de fonctionnement sont fixées par arrêté du Ministre chargé de la Culture.

Article 20. - La création d'un Conseil consultatif des Arts, des Lettres et de la Culture

Il est créé un Conseil consultatif des Arts, des Lettres et de la Culture, chargé de donner un avis sur la politique dans le domaine des Arts, des Lettres et de la Culture. La composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret.

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS FINALES

Article 21. - Modalités d'application

Les modalités d'application de la présente loi sont fixées par décret.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le 14 janvier 2021.

Macky SALL



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fixant les conditions d'emploi des Officiers et Marins de la Marine Marchande Sénégalaise – Section Pêche (01 octobre 2024)



**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS
D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS DE LA MARINE
MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE**

Octobre 2024^(*)

**NB : la présente Convention annule et remplace la Convention collective du 1^{er} mars 1976 ainsi que toutes les dispositions antérieures moins favorables en ce qui concerne les employeurs et les marins désignés à l'article Premier.*

Entre

D'une part,

La Plateforme des syndicats de base de marins ci-après :

- Syndicat démocratique des Marins du Sénégal (SDMS) ;
- Syndicat national des Travailleurs de la Marine de Pêche, de Commerce et des Branches annexes du Sénégal (SNTMPCBAS) ;
- Syndicat autonome des Gens de Mer du Sénégal (SAGMS) ;
- Syndicat national des Marins du Sénégal (SNMS) ;
- Syndicat national des Travailleurs portuaires du Sénégal (SNTPS) ;
- Syndicat national de la Marine marchande (SNMM) ;
- Syndicat national des Travailleurs de Marine Pêche Sénégal/Forces du Changement (SNTMPS/FC) ;
- Syndicat national des Marins pêcheurs industriels et artisanaux du Sénégal (SNMPIAS) ;
- Syndicat national des Gens de Mer et de l'Offshore Pétrole et Gaz du Sénégal (SNGMS) ;

D'autre part,

Les Armateurs et consignataires de navires de pêche

- Groupement des Armateurs et Industriels de la Pêche du Sénégal (GAIPES)
- ETS BAYE NIASS & CAPS
- AEN & AFRO PÊCHE
- ETS DAME BA
- MARITALIA
- LES NAVIRES ROUGETIERS

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article Premier : Objet et champ d'application de la Convention

La présente Convention régit les rapports de travail entre les entreprises de navigation à la pêche, basées au Sénégal et les marins sénégalais. Elle est conclue dans le cadre de la loi portant Code de la Marine marchande et de la loi portant Code du Travail de la République du Sénégal et leurs textes d'application. Restent en dehors de la Convention, les équipages payés uniquement à la part. Une autre convention leur sera applicable.

Article 2

La spécialité du marin (pont, machine, service général) servant à déterminer son salaire en fonction de la présente Convention est celle inscrite au rôle d'équipage.

Article 3 : Prise d'effet de la Convention

La présente Convention collective sera déposée au secrétariat du Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar par la partie la plus diligente.

Toutefois, en ce qui concerne son application effective, les parties ont convenu de son entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2024. Elle devra être constamment tenue à bord, à la disposition des membres de l'équipage.

Article 4 : Abrogation des conventions antérieures

La présente Convention annule et remplace la Convention collective du 1^{er} mars 1976 ainsi que toutes les dispositions antérieures moins favorables en ce qui concerne les employeurs et les marins désignés à l'article Premier.

Les contrats d'engagement maritime qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention collective seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement. Aucune clause restrictive ne pourra être insérée valablement dans lesdits contrats d'engagement maritime. La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

d'engagement maritime en cours d'exécution, à compter de sa date de prise d'effet

Article 5 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions restrictives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

Article 6 : Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 7 : Dénonciation

La présente Convention collective peut être dénoncée en toute ou partie par l'une des parties signataires, après un préavis d'un mois notifié aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen de preuve de notification. Une copie sera adressée à l'Autorité maritime.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet de convention sur les points objet de la dénonciation, afin que les négociations puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois, à compter de la date de réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation.

Dans ce cas, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention collective signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties signataires.

Aucune dénonciation ne pourra intervenir dans les cinq (05) ans suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention collective.

Article 8 : Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle de la présente Convention collective et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Une copie de la demande de révision doit être transmise à l'Autorité compétente qui, dans un délai de deux (02) mois, convoque les parties en négociation.

Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la Convention collective.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de révision.

Dans tous les cas, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention collective signée à la suite de la demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra intervenir dans les deux (02) années suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention collective, sauf dérogation expresse formulée d'accord parties.

Les parties disposent d'un délai de trois (03) mois à compter de la mise en place de la commission mixte paritaire pour mener les négociations. A l'expiration de ce délai, si aucun accord n'est trouvé, la demande de révision devient caduque.

Article 9 : Adhésions ultérieures

Toute organisation syndicale ou groupement professionnel de travailleurs, tout armateur ou organisation d'armateurs, tout bureau de placement agréé pour activités de placement de marins agissant en qualité d'employeur, légalement constitué et relevant de la branche professionnelle définie à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention collective en notifiant cette adhésion

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

par lettre recommandée aux parties signataires et au secrétariat du Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar. Cette adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat dudit Tribunal.

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention collective qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention collective 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 «Marine marchande ».

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment la loi portant Code de la Marine marchande et la loi portant Code du Travail au Sénégal, les armateurs reconnaissent à leurs équipages le droit, pour tous les marins de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Article 11 : Absences pour activités syndicales

(*NB : les paragraphes introductifs ont été omis pour annoncer le sujet relatif aux absences devant faire l'objet de rémunération)

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de travail effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé, pour autant que cette absence n'empêche le départ du navire, ni n'entraîne le débarquement de l'intéressé.

Les marins appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires, réglementaires (Commissions consultatives du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur ou au Commandant de bord la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

Article 12 : Panneaux d'affichage

Dans la mesure du possible, des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque poste d'équipage, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise ou embarqué à bord, après communication d'un exemplaire à l'employeur ou au Commandant de bord.

TITRE III : CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 13 : Embauches et réembauches

L'embauche a lieu suivant les conditions fixées par les dispositions de la loi portant Code de la Marine marchande, de la loi portant Code du Travail et de leurs textes d'application.

Article 14 : Obligations du marin envers l'armateur

Le marin doit accomplir son service dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur et notamment le Code de la Marine marchande.

La mise en état de propreté des locaux de l'équipage est effectuée en dehors des heures de travail.

Le capitaine peut demander des travaux de peinture ou d'entretien pendant le trajet aller et retour des lieux de pêche.

Tous les membres de l'équipage pont doivent effectuer le quart à la barre (quart de route et quart de pêche). Cette opération doit être effectuée par roulement sous le contrôle du capitaine, deux (2) hommes devant se trouver de quart ensemble en même temps.

Cette opération faisant partie du travail normal de bord ne saurait donner lieu à une indemnité quelconque.

CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024

Article 15 : Obligations de l'armateur envers le marin

Les marins sont classés suivant leur âge et compétence :

- Mousse : marin de moins de 16 ans ;
- Novice : marin âgé de 16 à 18 ans ;
- Matelot, Graiseur, etc. : marin de plus de 18 ans.

Les salaires et indemnités sont payables dans les cinq (05) jours qui suivent la fin du mois pour lequel le salaire est dû ou lors du débarquement. La situation financière du marin doit alors être obligatoirement vérifiée et assurée devant l'Autorité maritime en cas de contestation.

Article 16 : Prime d'embarquement

Cette prime est incorporée dans la solde de base.

Article 17 : Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté sera attribuée au marin dans les conditions suivantes :

- a) par ancienneté, il faut entendre la durée totale des services maritimes ou assimilés accomplis par un marin chez un même armateur ou dans une même société. « Assimilés » signifiant salarié chez le même armateur, en congé ou lors de réparation.

Sont également admis au bénéfice de la prime d'ancienneté les marins qui atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise ou chez le même armateur, si leurs départs précédents n'ont pas été provoqués par une faute disciplinaire constaté par l'Autorité maritime, une démission ou un départ volontaire.

En cas d'absence du marin résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence. Toutefois cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de l'indemnité dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles dans la limite d'un (01) mois ou trente (30) jours par an ;
- absences pour congés payés ;

- permissions exceptionnelles dans la limite de dix (10) jours par an ;
- absences pour maladies dans la limite de dix (10) mois par maladie ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, quelle qu'en soit la durée, jusqu'au certificat de guérison ou consolidation de la blessure ;
- absences pour stages professionnels organisés ou sur la demande de l'employeur.

Il est bien entendu que la prime n'est payée que lorsque le travailleur perçoit un salaire.

b) le taux de la prime est fixé comme suit :

- 2 % de la solde de base après douze (12) mois de service ;
- 1 % de la solde de base pour chaque année de service à partir de la 3ème année jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

Article 18 : Indemnité des brevets de pêche industrielle

• Capitaine de pêche.....	7.000 FCFA
• Patron de pêche.....	7.000 FCFA
• OM3	7.000 FCFA
• Lieutenant de pêche, PC 750kW	5.600FCFA
• Chefs de quart Pont et Machine	3.600 FCFA
• PC 450 kW	3.600 FCFA
• BCNM	3.600 FCFA
• BEPM/P	3.600 FCFA
• Permis de conduire 200 kW	2.000 FCFA
• CAP	2.000 FCFA.

Ces indemnités sont payables mensuellement.

Article 19 : Durée du travail

La durée du travail à bord des navires de pêche est fixée par les dispositions de la loi portant Code de la Marine marchande sénégalais à raison de huit (08) heures par jour pendant cinq (05) jours ou quarante (40) heures par semaine ou de manière équivalente sur une période autre que la semaine. Il est bien entendu que les heures supplémentaires ne peuvent être décomptées que pour les heures effectuées au port ou lors du trajet aller ou retour sur les lieux de

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

pêche. Pour celles effectuées pendant que les navires sont en pêche, les primes de tonnage tiennent lieu de paiement forfaitaire en plus de l'incitation à la production.

Article 20 : Heures supplémentaires - Allocations spéciales

Toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de jour donne lieu à une majoration de 35 % du salaire horaire de base.

Toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de nuit, c'est-à-dire entre vingt-deux (22) heures et cinq (5) heures, donne lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire.

Article 21 : Repos hebdomadaire

Les marins ont droit à un repos complet de deux (02) journées pour cinq (05) jours de travail, en principe le samedi et le dimanche, lorsque l'engagement maritime a une durée supérieure à cinq (05) jours.

Toutes les fois que le repos hebdomadaire n'a pu être donné à sa date, il doit être remplacé par un repos de vingt-quatre (24) heures consécutives soit au retour du navire au port d'attache, tête de ligne ou retour habituel, soit par accord mutuel dans un port d'escale.

Ainsi qu'il est dit dans le Code de la Marine marchande : « Tout repos hebdomadaire non donné à sa date et non compensé donne droit à un (1) jour de congé payé s'ajoutant au congé annuel ». Aucun autre moyen de compensation n'est admis.

Il est bien entendu que les marins ne peuvent refuser le départ même si leurs repos n'ont pas été effectivement pris.

Les armateurs s'engagent à faire le maximum d'efforts pour que les marins puissent passer les fêtes de la Tabaski au port d'attache.

Il a été précisé, après accord des deux (2) parties, que les fêtes légales et chômées seront compensées forfaitairement par l'attribution d'un jour supplémentaire de congé par mois d'embarquement

qui sera ajouté aux congés légaux au moment du débarquement.

De ce fait les jours de fête effectivement chômés seront défalqués, au débarquement du marin, du nombre de jours de congé et de repos qui lui est dû.

Article 22 : Permissions exceptionnelles

Ces permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de vingt-et-un (21) jours par an ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraîne aucune retenue du salaire, sont accordées au marin ayant six (06) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation d'une pièce d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- Mariage du marin.....5 jours ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur 3 jours ;
- Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe 5 jours ;
- Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur 3 jours ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère 1 jour ;
- Naissance d'un enfant.....2 jours ;
- Baptême d'un enfant 2 jours.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf en cas de force majeure. Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans les plus brefs délais et, au plus tard huit (08) jours après l'événement qui doit survenir alors que le navire est dans un port sénégalais.

Lorsque le marin, par suite de l'absence ou du départ du navire, ne peut prendre l'intégralité de sa permission en temps utile, le reliquat s'ajoutera aux jours de repos qui lui sont dus.

Un débarquement du marin provoqué par le fait qu'il ne regagne pas le bord en raison d'une permission exceptionnelle n'est pas considéré comme une démission ou un départ volontaire dans

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

le sens des articles 17 et 30 s'il a prévenu son armateur ou son capitaine vingt-quatre (24) heures avant le départ du navire pour permettre son remplacement.

Il doit être alors payé jusqu'à l'issue de sa permission exceptionnelle au taux de salaire de congé.

Le congé proprement dit ne débutera qu'après cette permission exceptionnelle.

Les marins titulaires d'un mandat pour 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, si elle n'excède pas un (01) an.

Article 23 : Nourriture

Les marins ont droit à la nourriture soit en nature, soit à une allocation représentative de nourriture.

L'armateur de navires de pêche basé hors du Sénégal devra impérativement nourrir lui-même son équipage.

La nourriture fournie par le bord doit être de bonne qualité et abondante. Le menu est composé de la façon suivante :

- petit déjeuner : café, lait, pain, beurre ou confiture ou selon l'usage casse-croute. La ration de lait sera d'une boîte de lait concentré sucré tous les huit (8) jours ;
- déjeuner : un hors d'œuvre ou entrée, un plat de poisson ou de viande garni, un fromage ou un dessert ou un fruit, pain ;
- dîner : potage ou entrée ne comportant pas de viande, un plat de viande ou poisson garni, une salade, un fromage ou un dessert ou un fruit, pain.

Le personnel machine percevra en plus une (1) boîte de lait concentré par semaine.

Les mardis et les vendredis de chaque semaine, le personnel pourra être nourri de riz avec sauce ou de viande ou de poisson. Le tableau des éléments et des quantités qui composent les rations servies à bord se trouve en annexe à la présente Convention.

Le taux journalier de la nourriture est fixé à neuf cent trente-quatre (934) FCFA par jour pour les

marins et à mille deux cent quarante-deux (1.442) FCFA par jour pour les officiers.

Article 24 : Délivrance de savon à l'équipage

Il sera délivré à chaque membre de l'équipage du savon et poudre à laver en quantité suffisante et à titre non remboursable.

Tout litige sera réglé par l'Administrateur des Affaires maritimes.

Article 25 : Couchage - Matériel de toilette, de plat et tenues

L'armateur fournit aux marins embarqués sur les navires de pêche à l'exclusion des navires pratiquant habituellement une navigation de courte durée c'est-à-dire de moins de douze (12) heures :

- une (1) couchette ;
- un (1) matelas à ressort ou en mousse avec étui plastifié de 18 à 20 cm d'épaisseur ;
- trois (3) draps de lit ;
- deux (2) couvertures ;
- un (1) traversin ou oreiller avec étui plastifié.

Ce matériel est placé sous la responsabilité du marin qui est tenu de le rendre au débarquement.

Les draps de lit seront changés tous les dix (10) jours, les matelas et les couvertures chaque année, et à l'embarquement de chaque nouvel occupant. Toutefois l'armateur pourra être dispensé de fournir des draps de lit mais en ce cas, il devra donner à chaque homme de l'équipage une indemnité mensuelle de six cents (600) FCFA.

Un matériel de plat complet est fourni à l'équipage.

TITRE IV : MODIFICATION – SUSPENSION – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : Modifications des clauses du contrat de travail

Toutes modifications de caractère individuel apportées à l'un des éléments du contrat de travail doivent, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au marin.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique ou mentale du marin, à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un marin une modification de son contrat de travail, comportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne son acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période égale au préavis et dans la limite maximum d'un (01) mois.

Si le marin refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles de préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement. Au cas où l'ancien emploi du marin, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise serait rétabli, le marin conservera pendant un (1) an une priorité d'embarquement.

Par dérogation au contrat de travail à durée déterminée et pour une durée n'excédant pas trois (03) mois renouvelable une seule fois, un contrat dit de remplaçant, constaté par écrit, peut être conclu entre l'armateur et le marin.

Passé ce délai, tout contrat conclu avec le même marin est réputé être un contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée dits de remplaçant en cours d'exécution doivent être régularisés dans un délai d'un (01) mois.

Article 27 : Promotion

Pour promouvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux marins en service dans l'entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique. Le marin postulant un tel emploi, peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi qui ne pourra être supérieure à trois (03) mois.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le marin sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 28 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un marin à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 27 de la présente Convention, le marin conservera le bénéfice du salaire précédemment perçu pendant la période de mutation, ou au plus durant six (06) mois.

Article 29 : Changement d'emploi - Intérim d'un emploi supérieur

Le fait pour le marin d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle lui confère automatiquement le droit aux avantages pécuniaires et autres attachés audit emploi.

Article 30 : Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables aux marins par les armateurs sont les suivantes :

- l'avertissement verbal ;
- l'avertissement écrit ;
- le licenciement.

Les deux (02) premières sanctions ne sauraient être invoquées à l'encontre du marin si, à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant l'intervention de l'avertissement, aucune autre sanction n'a été prononcée. Elles sont prises par l'armateur après que l'intéressé, assisté de son délégué de bord, aura donné des explications écrites ou verbales.

Ces sanctions prises par l'employeur sont indépendantes de celles qui pourraient être prises en vertu du régime disciplinaire et pénal du Code de la Marine marchande.

Article 31 : Suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle

Les dispositions du Code de la Marine marchande et du Code de la Sécurité sociale sont applicables à tous les marins embarqués à bord des navires et autres embarcations immatriculés au Sénégal.

Article 32 : Rupture du contrat de travail - Préavis

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie. Cette notification doit être faite, soit par remise directe ou par envoi recommandé de la lettre au destinataire contre reçu, soit devant témoins. La signature du bon de débarquement sur lequel est mentionné le licenciement ou de la feuille de paie mentionnant le préavis et l'indemnité de licenciement sera considérée comme une notification valable.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- personnels subalternes (appui) : un (01) mois ;
- agents de maîtrise (opérationnel) : deux (02) mois ;
- cadres (direction) : trois (03) mois.

Indemnité compensatrice de préavis : chacune des parties peut se dégager de l'indemnité de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant équivaut à celui dont il aurait bénéficié pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Préavis en cas de départ en congé : si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail, avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze (15) jours ouvrables avant le départ en congé. En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis stipulée à l'alinéa 1^{er} de l'article 32 sera doublée. Il en sera de même si la rupture intervient pendant le congé.

Article 33 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement sans faute justifiée d'un marin dument constaté par l'autorité maritime, celui-ci perçoit une indemnité calculée d'après le produit du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui précèdent le licenciement, par le nombre d'années d'ancienneté ; le salaire global servira de référence pour la détermination du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois.

Les marins sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de

présence nécessaire à son attribution soit un an à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise ou armement si leurs départs précédents n'ont pas été provoqués par une faute disciplinaire constatée par l'autorité maritime, une démission ou un départ volontaire. Dans ce cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 25 % de un (01) à cinq (05) ans d'ancienneté ;
- 30 % de six (06) à dix (10) ans d'ancienneté ;
- 40 % au-delà de dix (10) ans.

Article 34 : Décès - Rapatriement du corps - Disparition en mer

Décès : En cas de décès du marin, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

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

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les ayants-droit en ligne directe du marin qui étaient effectivement à sa charge.

Si le décès est survenu en dehors du port d'embarquement du marin, l'employeur assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans un délai maximum d'un (1) an après l'expiration du délai réglementaire pour le transfert des restes mortels.

Capital de décès : En cas de décès du marin dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur verse aux ayants-droit un capital de décès d'un montant de cinq millions (5.000.000) FCFA.

Frais funéraires : A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit en ligne directe un montant laissé à son appréciation.

Rapatriement : En cas de débarquement du marin en dehors du port d'embarquement, le rapatriement de celui-ci sera assuré dans les conditions suivantes : si le marin est débarqué volontairement, la charge du rapatriement incombe à l'armateur *au prorata* du temps passé à bord par l'intéressé, à raison de 2/12^{ème} des frais de rapatriement par mois de présence à bord. Le surplus reste à la charge de l'intéressé, qui reste redevable de l'intégralité des frais de rapatriement en cas de débarquement disciplinaire prononcé par l'Autorité maritime dans le cadre des dispositions du régime disciplinaire et pénal du Code de la Marine marchande.

TITRE V : RETRAITE - PRESTATIONS FAMILIALES

Article 35 : Retraite

Les armateurs sont tenus d'affilier leurs équipages à la Caisse de Sécurité sociale (CSS) et à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES).

Les cotisations des marins leur seront retenues sur les fiches de salaires et seront reversées par l'armement à l'IPRES.

Les marins admis à la retraite bénéficient d'une indemnité dite « indemnité de fin de carrière » calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

Pour les marins, qui en période de chômage, ont exercé à terre une activité différente, des relevés de navigation pourront être établies par l'inscription maritime afin qu'ils puissent faire valoir éventuellement leurs droits vis-à-vis de l'IPRES.

Article 36 : Prestations familiales

Les marins embarqués sur les navires sénégalais ont droit aux prestations familiales du régime général sénégalais.

TITRE VI : CONGES

Article 37

Le taux journalier des salaires de congé sera égal au total des sommes perçues pendant l'embarquement, à l'exception de la prime de drap et de l'indemnité de nourriture, divisé par le nombre de jours d'embarquement.

Le salaire de congé sera égal au taux journalier multiplié par le nombre de jours de congé ou de repos acquis. A ce salaire s'ajoutera l'indemnité de nourriture au taux du jour de débarquement. Les congés seront réglés impérativement au moment du débarquement.

La mise en congé du marin est décidée par le capitaine en fonction des intérêts du navire.

Le marin peut exiger sa mise en congé après six (06) mois d'embarquement. Si le navire est en voyage, la mise en congé ne peut être effectuée qu'au retour du navire au Sénégal, ou à l'expiration d'un contrat particulier, notamment pour les navires stationnés à l'étranger.

Par mois d'embarquement, le marin a droit à deux jours et demi (2,5) de congé, ainsi qu'à une (01) journée forfaitaire, comme il est dit à l'article 21.

Pour décompter les périodes donnant droit au congé, il convient d'ajouter à la période d'embarquement proprement dite les jours de repos non encore pris au moment du débarquement.

TITRE VII : STABILITE DE L'EMPLOI

Article 38

Le présent texte sur la stabilité de l'emploi s'applique à toutes les entreprises de navigation à la pêche basées au Sénégal, tel qu'il est stipulé à l'article Premier.

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

Article 39 : Objet

La stabilité de l'emploi a pour objet dans le cadre de la Recommandation de l'Organisation internationale du Travail :

- d'assurer la stabilité de l'emploi à un pourcentage de marins tel que défini à l'article 41;
- de réglementer les conditions nécessaires pour accéder à cette stabilité ;
- de définir les obligations réciproques des parties en fixant les avantages dont bénéficieront les marins et les engagements qu'ils devront prendre à l'égard des entreprises ;
- de fixer les clauses qui déterminent la cessation des services.

Article 40 : Prise d'effet

A la date du 1^{er} octobre 2024, toutes les entreprises de navigation intéressées s'engagent à assurer la stabilité de l'emploi par catégorie de personnel à 60 % du total des effectifs embarqués à la date du 1^{er} janvier de chaque année sur les navires armés :

- a) dont ils sont propriétaires ou dont ils assurent la gérance technique ;
- b) qui font l'objet d'un affrètement en coque nue de longue durée.

Le pourcentage prévu au premier paragraphe est ramené à 55 % des effectifs tels qu'ils sont définis ci-dessus pour les entreprises armant ou gérant trois navires.

Les armements qui gèrent ou arment un (01) ou deux (02) navires sont dispensés d'avoir un personnel stabilisé.

En tout état de cause, un armement ne sera pas tenu de garder, en cas de désarmement prolongé un (1) mois, un nombre de marins supérieur à celui nécessaire à la marche des navires restants armés.

Article 41 : Conditions d'accès à la stabilité de l'emploi

Dès signature de la présente Convention, les marins de toutes spécialités pourront adresser à l'entreprise de navigation de leur choix une demande d'accès à la stabilité à l'emploi dans le cadre de l'entreprise.

Pour bénéficier de ces avantages, les marins devront :

- être majeurs ;
- totaliser deux (02) ans de navigation à la pêche.
- Tous les marins devront produire à l'appui de cette dernière :
 - ✓ un extrait de leur casier judiciaire ayant moins de trois (03) mois de date ;
 - ✓ remplir le questionnaire délivré par les entreprises précisant leur spécialité.

Les marins dont la demande sera agréée par les entreprises en seront avisés par lettre. Les désignations seront faites au 1^{er} janvier de chaque année et une liste devra être déposée à la circonscription maritime.

Article 42 : Avantages consentis par l'entreprise aux marins en emploi stable

Tous les marins bénéficiant de la stabilité de l'emploi sont embarqués en priorité par les entreprises dont ils dépendent. En dehors des périodes d'embarquement, de congé ou de maladie, chaque fois que ces marins seront astreints à séjourner à terre entre deux embarquements, par le fait de l'armateur et sur la base de sa notification, ils bénéficieront du salaire de base, déduction faite des retenues légales, augmenté de l'indemnité représentative de nourriture.

Au cas où le marin ne se présente pas à l'armement à la suite d'une demande écrite adressée à l'armateur avec l'avis favorable de ce dernier, il ne bénéficie ni de salaire ni d'indemnité de nourriture et de transport.

Lorsque ces marins seront appelés à travailler dans des emplois à terre ou sur les navires désarmés, ils percevront le salaire de base de leur spécialité, déduction faite des retenues légales et augmenté de l'indemnité de nourriture s'ils ne sont pas nourris.

Article 43 : Avantages consentis par l'entreprise

Durant ces périodes, ils cotiseront aux régimes de retraite de l'IPRES. Le tour d'embarquement tiendra compte de la durée du séjour à terre dans toute la mesure du possible.

Article 44 : Obligations des marins

Les marins bénéficiant de la stabilité de l'emploi s'engagent à :

- se tenir, dans les vingt-quatre (24) heures après notification, à la disposition de leur entreprise ou armement pour tout embarquement, sauf en cas d'urgence où ils doivent se présenter immédiatement ;
- accepter de servir sur tous les navires de l'entreprise ou armement, suivant leur spécialité ou à leur grade au fur et à mesure des besoins de cette entreprise ;
- travailler éventuellement à terre ou sur les navires désarmés dans des emplois correspondants à la catégorie professionnelle, machine, pont, ou agent du service général à laquelle ils appartiennent lorsqu'ils sont en attente entre deux (02) embarquements. Dans ce cas, ils sont rémunérés suivant les conditions fixées à l'article 43 ;
- ne débarquer qu'avec l'autorisation du Commandant. En cas de désaccord, celui-ci sera soumis à l'arbitrage de l'Autorité maritime.

Article 45 : Cessation des services

Le bénéfice de la stabilité de l'emploi prend fin par démission, limite d'âge, licenciement et décès.

La limite d'âge est fixée pour tous les membres du personnel bénéficiant de la stabilité de l'emploi à l'âge prévu par la législation en vigueur.

Les bénéficiaires de la stabilité de l'emploi peuvent être licenciés à toute époque de l'année pour les raisons suivantes :

- inaptitude, physique ou mentale, définitive à la navigation. Au cas où l'inaptitude n'est que provisoire, la stabilité est suspendue jusqu'à la guérison de l'intéressé ;

- diminution du nombre de navires en service dans l'entreprise ou l'armement.

Dans le cas d'inaptitude définitive à la navigation et dans le cas de diminution du nombre de navires en service dans l'entreprise, les intéressés reçoivent une indemnité de licenciement conformément à l'article 34 de la présente Convention. Il sera tenu compte de l'ancienneté et de la situation familiale pour tout licenciement. Le chef d'entreprise consulte à ce sujet les délégués de bord. Dans ce dernier cas, les intéressés garderont une priorité d'embarquement et reprendront la qualité de bénéficiaire de la stabilité de l'emploi pendant une durée d'un (1) an à condition d'être prêt à embarquer lors des réarmements.

Les rétrogradations pourront exceptionnellement intervenir dans le cas de diminution du nombre de navires en service. Elles seront également prononcées en accord avec les intéressés, compte tenu de la valeur professionnelle, de l'ancienneté et de la situation de famille.

Article 46 : Conditions de licenciement

Tout bénéficiaire de la stabilité de l'emploi qui se rendrait coupable d'une faute de service ou qui refuserait d'embarquer sans raison valable sera passible des sanctions prévues par les dispositions de la présente Convention et des textes en vigueur. Les sanctions prévues ne sont prononcées qu'après que le marin ait été entendu dans ses moyens de défense en présence de son délégué de bord.

Article 47 : Règlement des litiges

Les litiges nés de l'interprétation et de l'application des textes concernant la stabilité de l'emploi devront faire l'objet d'un examen entre les représentants des entreprises ou armateurs et des organisations syndicales de marins signataires de la présente Convention.

Fait à Dakar, le 1^{er} octobre 2024**ANNEXES****A. Classification par catégories des marins et officiers embarqués sur les navires de pêche****1) Hommes d'équipage**

Ils sont classés dans les catégories ci-après :

Catégories	Emplois
1	Mousse
2	Novice
3	Matelot débutant
4	Matelot ayant deux (02) ans d'expérience Graisseur comptant moins de deux (02) ans d'expérience Matelot faisant la cuisine lorsque la nourriture est fournie en nature et ayant moins de deux (02) ans d'expérience
5	Matelot faisant la cuisine lorsque la nourriture est fournie en nature et ayant plus de deux (02) ans d'expérience Matelot ayant deux (02) ans d'expérience et ayant subi avec succès un examen professionnel reconnu Graisseur comptant plus de deux (02) ans d'expérience Aide-cuisinier embarqué dans les navires de moins de 500 TJB
6	Marin titulaire du BEPM/P Maître d'équipage ou bosco embarqué dans les navires de moins de 500 TJB Graisseur titulaire du CAP mécanique ou du permis de 200 CV Aide-cuisinier embarqué dans les navires de plus de 500 TJB Cuisinier embarqué dans les navires de moins de 500 TJB Skiffman
7	Bosco embarqué dans les navires de plus de 500 TJB Frigoriste ordinaire Frigoriste titulaire du CAP Cuisinier embarqué dans les navires de plus de 500 TJB

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

2) Agents de maîtrise

Catégories	Emplois
M1	Second patron de navires de 00 à 200 TJB Chef mécanicien pratique embarqué dans les navires de 00 à 200 CV Electricien Frigoriste hautement qualifié ou titulaire du BEP
M2	Second patron de navire de 201 à 500 TJB Chef mécanicien de navires de 201 à 450 CV
M3	Patron de navires de 0 à 200 TJB Chef mécanicien de navires de 451 à 750 CV Second patron de navires de plus de 500 TJB Second mécanicien de navires de plus de 500 CV Officier Frigoriste hautement qualifié ou titulaire du DUT ou équivalent ayant sous ses ordres des ouvriers qualifiés

3) Personnel cadre

Catégories	Emplois
C1	Patron de pêche de 201 à 500 TJB, Chef mécanicien de navire de 751 à 1 000 CV
C2	Capitaine de pêche Patron de pêche de plus de 500 TJB Chef mécanicien de navires de plus de 1 000 CV

B. Primes et autres indemnités**4) Nourriture**

Catégories	Indemnités par jour
1 à 7	934 FCFA
M1 à M3 et C1 à C2	1 442 FCFA

5) Primes de Thiof et de grise

Les primes de Thiof et de Grise sont payées uniquement aux marins des catégories 1 à 7 embarqués sur les chalutiers.

- Prime de THIOF** : 10.000 CFA par mois.
- Prime de GRISE** : 10.000 CFA par mois.

Ces montants ne sont pas applicables aux marins embarqués à bord des navires rougetiers qui bénéficient de dispositions spéciales.

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

Primes et surprimes - prime de pêche forfaitaire fixe :

Une prime de pêche forfaitaire fixe de 65.000 FCFA est allouée mensuellement aux marins embarqués à bord de navires étrangers.

Cette prime de pêche forfaitaire fixe est cumulée avec la prime de pêche calculée sur la base du tonnage pêché.

1. Thoniers senneurs

- Catégorie 1 à 6 : 550 FCFA
- Catégorie 7 : 625 FCFA
- Catégories M1 à M3 : 625 FCFA
- Catégories C1 et C2 : 625 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

2. Sardiniers tonnage mois

Catégories	0 à 195 T	196 à 200 T	201 à 300 T	301 T et PLUS
1 à 6	0	35	65	70
7	0	50	80	85
M1	60	60	60	60
M2	70	70	70	70
M3	80	80	80	80
C1	150	150	150	150
C2	200	200	200	200

3. Thoniers caneurs

Catégories	0 à 3 T	4 à 10 T	11 à 30 T	31 T et PLUS
1 à 6	0	375	460	575
7	0	575	690	805
M1	575	575	575	575
M2	805	805	805	805
M3	920	920	920	920
C1	1.725	1.725	1.725	1.725
C2	2.530	2.530	2.530	2.530

Si ces navires font plus d'une marée par mois, les tonnages ne seront payés pour les catégories 2 à 7 qu'après abattement d'autant de fois trois (3) T que de marées.

4. Chalutiers

Crevettiers et chalutiers congélateurs

- Tonnes crevettes par mois

- Catégorie 1 à 6 : 3.588 FCFA ;
- Catégorie 7 : 3.772 FCFA ;
- Catégorie M1 : 4.001 FCFA ;

- Catégorie M2 : 7.313 FCFA ;
- Catégorie M3 : 8.969 FCFA ;
- Catégorie C1 : 22.384 FCFA ;
- Catégorie C2 : 30.360 FCFA.

Commandant du navire : x % du produit de la vente.

Prime de qualité : Pour les crevettiers, une prime de qualité est payée aux marins. Le taux et les

modalités de son paiement sont laissés à l'appréciation de l'armateur.

- **Tonnes poissons par mois**

Poissons/sole

- Catégorie 1 à 7 : 1.250 FCFA
- Catégorie M1 à M3 : 1.300 FCFA
- Catégorie C1 : 1.400 FCFA
- Catégorie C2 : 1.500 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

Céphalopodes

- Catégorie 1 à 7 : 1.350 FCFA
- Catégorie M1 à M3 : 1.400 FCFA
- Catégorie C1 : 1.500 FCFA
- Catégorie C2 : 1.600 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

5. Navires rougetiers

5.1 Prime de tonnage

- Catégorie 1 à 6 : 625 FCFA
- Catégorie 7 : 660 FCFA
- Catégories M1 à M3 : 628 FCFA

- Catégorie C1 : 576 FCFA
- Catégorie C2 : 806 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

5.2 Prime de Grise et Thiof

En sus de la prime de tonnage, il est remis à chaque marin, après chaque marée, une prime de grise établie en considération de la fonction occupée à bord du navire :

1 cagette du produit pêché et un montant forfaitaire de 20.000 FCFA pour le Commandant ;

- 1 cagette du produit pêché et un montant forfaitaire de 5.000 FCFA pour le Chef mécanicien ;
- 1 cagette du produit pêché et un montant forfaitaire de 3.000 FCFA pour le Second mécanicien ;
- 1 cagette de dix (10) kg du produit pêché et un montant forfaitaire de 4.000 FCFA pour chacun des autres membres de l'équipage.

Toutefois, en cas d'inactivité du marin, ne résultant pas de son fait, il lui sera alloué uniquement un montant forfaitaire mensuel de 10.000 FCFA, si pendant le mois considéré, le marin a au moins débuté ou participé à une (1) marée.

Fait à Dakar, le 1^{er} octobre 2024

SIGNATAIRES

Pour les travailleurs :	Pour les employeurs :
Plateforme des syndicats De base de marins	Armateurs et consignataires de navires de pêche
➤ M. Mamadou Moustapha FALL Secrétaire général du Syndicat démocratique des Marins du Sénégal (SDMS)	Groupement des Armateurs et Industriels de la Pêche du Sénégal (GAIPES) M. Alassane DIENG M. Libasse DIOP Mme Yaye Fatou Samb DIENG M. El Hadji Malick GUEYE M. Ibrahima Ndéné NDIAYE
➤ M. Mamadou KOUROUMA Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs de la Marine de Pêche, de Commerce et des Branches annexes du Sénégal (SNTMPCBAS)	ETS BAYE NIASS & CAPS M. Diègane DIOUF
➤ M. Yoro KANE Secrétaire général du Syndicat autonome des Gens de Mer du Sénégal (SAGMS)	AEN & AFRO PÊCHE M. Abdou Latif SAMBA
➤ M. Cheikh SENE Secrétaire général du Syndicat national des Marins du Sénégal (SNMS)	ETS DAME BA Mme Ndèye Maty BA
➤ M. Ababacar NIANG Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs portuaires du Sénégal (SNTPS)	MARITALIA Mme Aminatou Diakhaté BA

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

➤ M. Seydou Nourou THIAM Secrétaire général du Syndicat national de la Marine marchande (SNMM) ➤ M. Mamadou Fall WELLE Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs de Marine Pêche Sénégal/Forces du Changement (SNTMPS/FC) ➤ M. Kéba DRAME Secrétaire général du Syndicat national des Marins pêcheurs industriels et artisanaux du Sénégal (SNMPIAS) ➤ M. Aly AïDARA Secrétaire administratif du Syndicat national des Gens de Mer et de l'Offshore Pétrole et Gaz du Sénégal (SNGMS) ➤ M. Ibra DIOP Secrétaire général adjoint chargé de la Pêche du Syndicat national des Gens de Mer et de l'Offshore Pétrole et Gaz du Sénégal (SNGMS)	LES NAVIRES ROUGETIERS M. Daouda BAAL
Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions M. Yankoba DIEME	Le Ministre des Pêches, des Infrastructures maritimes et portuaires Mme Fatou DIOUF
Le Directeur général de l'Agence nationale des Affaires maritimes M. Achille GUEYE	Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale M. Karim CISSE



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective nationale du secteur des Assurances du Sénégal (30 décembre 2024)



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DES ASSURANCES

ENTRE,

d'une part :

- l'Association des Assureurs du Sénégal (AAS)

Et, d'autre part :

- le Syndicat national des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurances (SNECEA)

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

La présente Convention collective règle les rapports entre les Compagnies d'Assurances, de réassurances, les organismes auxiliaires, les agents généraux et l'ensemble des travailleurs de ces entreprises exerçant au Sénégal.

Article 2 : Durée, révision et dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, par l'une des parties contractantes, avec un préavis de trois (3) mois. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation totale ou partielle doit accompagner la lettre de dénonciation, d'un projet d'amendement ou d'un projet de nouvelle convention. Ces documents doivent être transmis par voie d'huissier.

La présente Convention reste en vigueur jusqu'à l'adoption de l'amendement ou 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 délai

de préavis de la 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 aux cas qui ne sont pas pris en compte par la dénonciation ou la demande de révision.

Aucune dénonciation ne pourra intervenir dans les cinq (5) années suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention.

Article 3 : Avantages acquis

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

Le personnel d'une Société d'Assurances ou d'une Agence de Courtage en Assurances 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 collective d'origine.

TITRE II : DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 4 : Droit syndical, liberté d'opinion et libre accès aux locaux

La liberté d'opinion et celle syndicale sont des droits fondamentaux reconnus comme tels par les parties signataires. Elles s'exercent dans le respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ainsi que celles de la profession.

Une décision concernant un membre du personnel ne peut être fondée sur l'appartenance ou non à un syndicat, la participation ou non à des activités ou actions à caractère syndical, l'exercice ou non d'un mandat syndical ou de délégués du personnel.

La direction d'une entreprise ou ses représentants ne doivent, pour obtenir un accord quelconque, employer aucun moyen de pression à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ou octroyer des avantages indus à une organisation syndicale quelconque.

La liberté syndicale s'exerce dans le respect des lois en vigueur, des usages de la profession, du secret des affaires. Les membres du personnel sont soumis à ces mêmes obligations.

Les délégués du personnel et les responsables syndicaux ont libre accès à tous les locaux des entreprises du secteur des Assurances.

Article 5 : Moyens de communication interne

Des panneaux d'affichage munis de grilles ou vitres et fermés à clé en nombre suffisant, seront mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leur communication au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou en tout autre endroit jugé plus favorable, d'accord parties.

Les clés de ces panneaux sont détenues exclusivement par la direction de l'entreprise.

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical. Elles sont affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Toutefois, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de recourir aux procédés et moyens électroniques pour diffuser toute information ou communication à caractère syndical, sous réserve du respect des conditions définies dans le présent article.

Article 6 : Absence pour activités syndicales

Pour faciliter la présence des travailleurs aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'une convocation.

La convocation doit mentionner le nom de l'organisation syndicale, les prénoms et le nom du travailleur, la durée de la réunion, sans obligation de préciser l'ordre du jour.

La convocation doit parvenir à l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Ce délai n'est pas de rigueur en cas d'urgence.

Ces absences sont payées et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application des garanties et avantages.

Chaque fois que des travailleurs sont appelés à participer à une Commission paritaire constituée pour une affaire concernant les organisations signataires ou celles qui leur seront affiliées, il appartient 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, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, leurs employeurs de leur participation à ces Commissions. Ce délai n'est pas de rigueur en cas d'urgence. Les partenaires sociaux, d'un commun accord devront s'efforcer de réduire au minimum la gêne que cette absence peut causer au fonctionnement normal de l'entreprise.

La durée des travaux de la Commission paritaire est assimilée à du temps de travail effectif. Il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commissions consultatives nationales et régionales du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité nationale et régionale) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, doivent communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception dudit document.

Les travailleurs 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. Ils sont réintégrés dans leur emploi, dès que prend fin la tenue de la permanence.

Les travailleurs dûment désignés à participer aux stages ou séminaires de formation organisés par le syndicat signataire de la présente Convention ou la Centrale, peuvent y être autorisés dans les mêmes conditions que pour la participation à une réunion statutaire.

Article 7 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, et occupant plus de dix (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 d'assurances, situés dans une même localité, ne comportent pas chacun le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé aux élections de délégué du personnel, les effectifs de ces établissements sont réunis pour former un seul collège électoral, dès lors que ces derniers ne sont pas distants les uns des autres de plus de vingt (25) km.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué 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 six (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 vingt (20) heures d'absence par mois. Ce temps d'absence est assimilé au temps de travail effectif.

Les délégués du personnel peuvent, 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 supérieur direct.

TITRE III : CONDITIONS D'EMPLOI**Article 8 : Contrat de travail et lettre d'embauche**

Le contrat de travail régit les rapports entre employeur et travailleur conformément à la législation et aux conventions collectives en vigueur.

L'engagement définitif est constaté par un contrat de travail et peut être précédé d'une lettre d'embauche ou tout autre document en tenant lieu, indiquant notamment :

- l'identité du travailleur ;
- la date d'engagement ou de signature du contrat de travail ;
- la nature du contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
- la classification professionnelle ;
- le salaire convenu qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum catégoriel ;
- éventuellement, les conditions et la durée de la période d'essai.

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectif, conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche.

Article 9 : Période d'essai

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient celui-ci.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- trois (3) mois pour les Cadres ;
- deux (2) mois pour les Agents de maîtrise ;
- un (1) mois pour les Employés.

L'essai est renouvelable une (1) fois, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale.

Pendant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise.

Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

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

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit informer le travailleur, par écrit, dans les délais ci-dessous :

- cinq (5) jours au moins, avant la fin de la période d'essai pour les employés ;
- dix (10) jours au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- quinze (15) jours au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

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

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail ainsi que son hébergement.

Les mêmes périodes d'essai sont applicables, dans le cadre d'un essai professionnel, pour tout travailleur qui postule un emploi au titre de la promotion interne.

Article 10 : Stages

Les contrats de stage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différents types de contrats de stage sont :

- le contrat de stage d'incubation destiné, par le biais de l'encadrement, de l'assistance et du parrainage, à préparer le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur ;
- le contrat de stage d'adaptation par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire

l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation ;

- le contrat de stage pré-embauche par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive à l'issue du stage ;
- le contrat de stage de requalification par lequel l'entreprise assure, à un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

Conformément à la réglementation en vigueur, le contrat de stage ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans, renouvellement compris.

Article 11 : Formation professionnelle

La mise en place d'un dispositif paritaire de formation professionnelle contribue à l'amélioration de la productivité du travail et au renforcement du climat social au sein de l'entreprise.

Ainsi, dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive des cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique et technologique, sans qu'il puisse en résulter une diminution quelconque de son salaire et des indemnités qui s'y rattachent sauf celles qui découlent de l'exercice même de son travail.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Si la formation ou le perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement ; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Lorsque la formation ou le perfectionnement professionnel fait l'objet de stages, les conditions et les modalités de ces stages sont déterminées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'employeur peut mettre en place un plan de formation au profit des travailleurs. Le cas échéant,

les délégués du personnel peuvent être consultés pour d'éventuelles suggestions.

Article 12 : Modifications des conditions de travail

La modification du contrat de travail obéit aux conditions fixées par le Code du Travail.

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un travailleur 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 de changer d'emploi. Cet examen est réalisé par un médecin. Suivant le résultat de cet examen, l'employé peut être appelé provisoirement à occuper un emploi moins pénible qui 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.

Articles 13 : Remplacement momentané

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique ou le licenciement, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement. Dans ce cas, le travailleur conserve le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, ne peut excéder six (6) mois.

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

Toutefois, sauf dans les cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou au remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- deux (2) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit reclasser d'office le travailleur dans le nouvel emploi qu'il occupe.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après la période précisée ci-dessus, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel et le salaire de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Article 14 : Requêtes et réclamations

Les jours, heures et conditions dans lesquels l'employeur ou son représentant désigné à cet effet reçoit individuellement tout travailleur qui en fait la demande, doivent être portés à la connaissance du personnel par tous moyens.

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

Article 15 : Travail en sous-sol

Sont exemptés du travail en sous-sol, les travailleurs 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 à une indemnité mensuelle de **quinze mille (15.000) F CFA**.

Il est établi, pour le personnel féminin de cette catégorie, un roulement de manière à ce qu'aucune employée ne travaille dans le sous-sol plus de six (6) années, par période n'excédant pas deux (2) années consécutives.

Article 16 : Changement d'entreprise

Un travailleur qui démissionne d'une entreprise peut être engagé par une autre entreprise relevant de la profession, sous réserve qu'un tel engagement ne soit constitutif d'acte de concurrence déloyale.

Le travailleur dont le précédent emploi est dans le secteur des assurances, conserve son ancienneté.

Article 17 : Non-concurrence et secret professionnel

Le travailleur ne peut exercer, même en dehors des heures de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer son employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Le travailleur en fin de contrat doit se garder de divulguer les informations acquises au service de l'employeur.

Article 18 : Indemnisation du congé de maternité

Pendant son congé de maternité, la femme salariée est indemnisée dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

TITRE IV : RUPTURE DE CONTRAT

Article 19 : Notification

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

Article 20 : Préavis

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour celle qui en prend l'initiative d'observer le délai de préavis ci-après :

- employés un (1) mois ;
- agents de maîtrise et assimilés.. deux (2) mois ;
- cadres et assimilés trois (3) mois.

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 le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, soit pendant la période de congé du travailleur, soit dans

les quinze (15) jours qui précèdent le départ en congé, soit dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de congé du travailleur, l'indemnité de préavis est doublée.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai de préavis aura été exécutée, le travailleur 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 le travailleur, au moment de la rupture 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.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux (2) jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité de préavis", dont le montant correspond 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.

Article 21 : Indemnité de licenciement

Tout travailleur licencié par son employeur perçoit de celui-ci une indemnité de licenciement.

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

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 26 % pour les 5 premières années ;
- 36 % de la 6^{ème} année à la fin de la 10^{ème} année ;
- 46 % de la 11^{ème} à la fin de la 15^{ème} année ;
- 56 % de la 16^{ème} année à la fin de la 20^{ème} année ;
- 66 % au-delà de la 20^{ème} année.

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

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

Article 22 : Certificat de travail

Tout travailleur a droit, au moment de son départ, un certificat de travail contenant obligatoirement les mentions ci-après :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la date de sortie de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et classes prévues en annexe de la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le travailleur ni refuser de délivrer un certificat de travail.

Article 23 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence et les indemnités et avantages de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux héritiers.

Si le travailleur 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 équivalant à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue à l'employé en cas de rupture de contrat.

Si le travailleur est à moins de cinq (5) ans de la retraite, au moment de son décès, l'employeur lui

verse une indemnité égale à l'indemnité de retraite en lieu et place de l'indemnité prévue à l'alinéa 2 du présent article.

Si 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 résidence habituelle.

Dans tous les cas, l'employeur devra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation, dont le montant ne peut être inférieur à cinq cent mille (500 000) francs CFA.

TITRE V : SALAIRE, INDEMNITÉS ET AVANTAGES ACQUIS

Article 24 : Détermination du salaire

Les salaires minima de chaque catégorie ou classe, sont exprimés en toute monnaie ayant cours légal au Sénégal. Ils peuvent être fixés ou modifiés par une Commission mixte paritaire composée de représentants des parties signataires de la présente Convention.

Les salaires sont fixés par références au barème des salaires des travailleurs évoluant dans le secteur des Assurances du Sénégal à l'Annexe II de la présente Convention.

Les barèmes des salaires peuvent être modifiés, par avenants de la Commission mixte paritaire interprofessionnelle ou de la Commission paritaire de la profession.

Les modifications ne peuvent être moins favorables aux travailleurs.

Article 25 : Prime d'ancienneté

Une majoration pour ancienneté appliquée sur le salaire catégoriel de l'emploi est attribuée dans les conditions suivantes :

- 5 % après deux (2) années de présence ;
- plus 1 % par année de la 3^{ème} à la 12^{ème} année ;
- plus 1,50 % par année de la 13^{ème} à la 22^{ème} année ;
- plus 2 % par année de la 23^{ème} à la 27^{ème} année avec maximum de 40 % après 27 années de service.

L'ancienneté est calculée sur le nombre d'années passées dans les entreprises d'Assurances, y compris l'essai.

Il est également pris en compte la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

Les arrêts de travail pendant les périodes ci-après, ne sont pas considérés comme interruptifs de l'ancienneté :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes de service militaire obligatoire ;
- congés de maternité ;
- congés individuels de formation ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absence prévues par la présente Convention ;

Article 26 : Treizième (13^{ème}) mois, prime de bilan

Il est institué un 13^{ème} mois dont le montant est égal à celui du brut du dernier salaire perçu. Il est payable au mois de décembre. L'employeur peut accorder une prime de bilan pour la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise, suivant les conditions qu'il aura déterminées.

Le travailleur démissionnaire ou licencié en cours d'année a droit à une part de ces primes *au prorata* du temps de service effectué au cours de ladite année.

Article 27 : Police retraite complémentaire groupe et capital décès

Les compagnies d'assurances sont tenues de souscrire des polices d'assurance groupe (retraite complémentaire et capital décès) pour les travailleurs de la compagnie.

Pour la retraite complémentaire, la cotisation mensuelle doit être au minimum de 10% du salaire brut.

Dans chaque établissement, la cotisation est répartie entre l'employeur et le travailleur.

Pour l'assurance décès, la cotisation est entièrement à la charge de l'employeur.

Chaque travailleur a le droit d'accéder aux informations relatives à l'assurance retraite groupe.

Le capital constitué ainsi que les intérêts et participations bénéficiaires sont acquis au travailleur au plus tard à la cinquième année de présence effective dans l'entreprise, sauf licenciement pour faute lourde.

Article 28 : Prime de technicité ou majoration pour diplômes

Le travailleur titulaire de diplômes ou certificats désignés ci-après aura droit à une prime de technicité dont le montant est fixé comme suit :

- **niveau 1** : Baccalauréat, C.A.P d'Assurances et diplômes assimilés : **17.500 CFA** ;
- **niveau 2** : Brevet en assurance, DTS et diplômes assimilés : **20.000 CFA** ;
- **niveau 3** : BTS en Assurance, Bachelor et diplômes assimilés : **22.500 CFA**.

Le cumul des majorations pour diplômes n'est pas admis.

Article 29 : Indemnité de déplacement temporaire

Lorsque le travailleur est astreint, par obligation professionnelle et conformément aux dispositions légales et réglementaires, à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois, hors de son lieu habituel d'emploi, et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, le travailleur perçoit les indemnités suivantes :

- Pour le travailleur de la première à la septième catégorie incluse :
 - ✓ six (6) fois le taux de salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - ✓ huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
 - ✓ dix (10) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel

d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

- Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :
 - ✓ cinq (5) fois le taux du salaire horaire de base du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - ✓ huit (8) fois le taux du salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
 - ✓ dix (10) fois le taux du salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.
- Pour les ingénieurs, cadres et assimilés, les frais de voyage et de séjour engagés, pour les besoins du service, sont remboursés par l'employeur, soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives, soit sur une base forfaitaire, d'accord parties, et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit en nature les prestations décentes de nourriture, de logement et de voyages.

Article 30 : Mutation

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins du service sur un lieu autre que le lieu d'embauche ou le lieu d'emploi habituel.

Les parties signataires de la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus de caractère occasionnel et temporaire et constitue une mutation dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de

déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, telles qu'elles sont fixées ci-après :

- se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- un logement pour lui et sa famille suivant les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

Le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier, à sa demande, d'un congé de détente rémunéré sur la base de huit (8) heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris tous les deux (2) mois si la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est comprise entre soixante-quinze (75) et deux cents (200) km et tous les trois (3) mois si la distance est supérieure à deux cents (200) km.

La durée de ce congé est de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) jours dans le second.

Les délais de route, aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :

- un (1) jour dans le premier cas ;
- deux (2) jours dans le second.

En aucun cas, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité compensatrice, ou au règlement de dommages et intérêts, s'il n'a pas bénéficié à sa demande des congés de détente auxquels il pouvait prétendre.

Les journées de détente ne donnent pas lieu à la perception de l'indemnité de déplacement.

Le congé de détente n'est accordé que s'il a lieu quatre (4) semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissement ou d'accords particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente institué par l'alinéa 4 du précédent article.

Article 31 : Dispositions communes au déplacement et à la mutation

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par le congé de détente, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, sa rémunération journalière sur la base de huit (8) heures par jour.

Dans le cas où une différence apparaîtrait entre l'appréciation par l'employeur de la durée du déplacement, et sa durée effective, il est fait application des dispositions suivantes :

- si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six (6) mois, se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur règle la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contre-valeur de la prestation logement qu'il aura perçue ;
- si à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six (6) mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois (soit, par exemple, en raison des nécessités de service ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 32 : Indemnité de transport

Une indemnité de transport, dont le montant est fixé par la Commission mixte paritaire, est allouée à tous les travailleurs du secteur des Assurances.

Au sein de chaque entreprise, un accord d'établissement peut fixer un montant plus favorable aux travailleurs.

Article 33 : Prime de fonction

Il est alloué une prime de fonction forfaitaire mensuelle ainsi fixée :

- **20 000 francs CFA** : Classe I à IV ;
- **30 000 francs CFA** : Classe V et VI ;
- **40 000 francs CFA** : Classe VII et VIII.

Article 34 : Indemnité de logement

Il est alloué aux travailleurs, pour l'amélioration de leur habitat, une somme forfaitaire mensuelle telle que prévue *dans la grille de salaires en vigueur*.

Toutefois, les parties peuvent fixer au sein de chaque entreprise des montants plus favorables aux travailleurs.

Les travailleurs qui sont logés par l'entreprise au titre de leurs fonctions ne pourront pas prétendre à l'indemnité précitée.

Les indemnités de logement sont fixées comme suit :

- employés (**Catégories 1 à 7**) : **35.000 F CFA**
- agents de maîtrise (**Classes I à IV**) : **45.000 F CFA**
- cadres (**Classes V à VIII**) : **70 000 F CFA**

Article 35 : Tenue de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est obligatoire pour certaines catégories d'employés (agents d'accueil, chauffeurs, agents d'entretien, plantons, gardiens etc.), l'employeur doit fournir gratuitement deux (2) tenues au moins par an. Il doit également assurer le nettoyage de ces tenues.

TITRE VI : DURÉE DU TRAVAIL**Article 36 : Horaire du personnel**

L'horaire hebdomadaire de travail est fixé dans chaque établissement, 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 et des usages de la profession, ne donnent pas lieu à récupération.

Article 37 : Heures supplémentaires

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

- 15 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent de la 41^{ème} heure inclusivement à la 48^{ème} heure inclusivement ;
- 40 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48^{ème} heure ;

- 60% du salaire horaire pour les heures effectuées la nuit.

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

- 75 % du taux horaire pendant la journée ;
- 100 % du taux horaire pendant la nuit.

TITRES VII : CONGÉS - VOYAGES

Article 38 : Durée des congés

Les travailleurs acquièrent droit au congé payé à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Pour certains travailleurs, la durée des congés est augmentée en considération de l'ancienneté dans l'entreprise, et sans que la durée totale puisse excéder un (1) mois comme suit :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- sept (7) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

La durée du congé annuel sera en outre majorée comme suit :

- **pour les femmes salariées :**
 - deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
 - deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4^{ème} si elles ont plus de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- **pour les travailleurs mutilés du travail** à partir de 30 % dans l'exercice de leur fonction : un (1) jour.

Article 39 : Organisation du congé payé

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 :

- de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise ;
- des congés scolaires pour les agents ayant un enfant en âge scolaire jusqu'à quatorze (14) ans ;
- du fait que le mari et la femme qui travaillent dans la même entreprise peuvent désirer prendre leur congé ensemble.

Une fois cette date fixée, elle ne peut être ni avancer ni retarder d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, après audition des parties.

Le travailleur doit aviser de la date de son départ en congé quinze (15) jours, au moins, à l'avance. Cet avis, notifié par écrit, doit mentionner outre la date de départ, la date de reprise de service.

Au moment du départ en congé, l'employeur doit porter sur le bulletin de paie du travailleur, la mention des dates de départ et de reprise de service.

A la demande de l'intéressé et en accord avec l'employeur, le congé peut être fractionné pour être pris en deux fois, l'une des deux périodes ne devant pas être inférieure à douze (12) jours consécutifs.

Le rappel d'un travailleur en congé n'interviendra que lorsque la bonne marche de l'entreprise l'exige, pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le travailleur rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation et peut percevoir de nouveau son salaire dès la reprise de travail. Il bénéficie, par la suite, au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Article 40 : Allocation de congé

L'allocation de congé est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 41 : Permissions exceptionnelles

Le personnel bénéficie, à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, de permissions de courte durée :

- Mariage du travailleur : **3 jours** ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : **1 jour** ;
- Accouchement de la femme du travailleur : **1 jour** ;
- Baptême de l'enfant : **2 jours** ;
- Première communion : **1 jour** ;
- Déménagement : **1 jour** ;
- Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant du travailleur : **2 jours** ;
- Décès du conjoint ou d'un descendant : **4 jours** ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : **2 jours** ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : **2 jours**.

Toutes justifications utiles peuvent être demandées par l'employeur. Ces absences, dont le total annuel ne peut dépasser 15 jours ouvrables, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités, et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Si l'événement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les jours d'absence ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties. Les jours ajoutés ne sont pas payés.

TITRE VIII : MALADIE ET ACCIDENT**Article 42 : Absences pour maladie**

Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont régis par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

La maladie et l'accident non professionnels du travailleur entraînent la suspension du contrat de travail, dans la limite de 6 mois. Passé ce délai, ils peuvent entraîner la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de 6 mois prévu à l'alinéa précédent est porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à :

- huit (8) mois pour les travailleurs comptant sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté ;
- dix (10) mois au-delà.

Pendant ces délais, et au cas où le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans le cas contraire, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de 6 jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une semaine suivant la date de l'accident ou de la maladie.

L'employeur peut faire procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. L'employeur informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) et l'Assurance dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, un infirmier et éventuellement, un médecin. Les frais qui en découlent sont à la charge de l'employeur.

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

Ancienneté dans l'Entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un an de présence	• Plein salaire pendant 1 mois • Demi-salaire pendant 3 mois
De 1 à 5 ans de présence	• Plein salaire pendant 1 mois • Demi-salaire pendant 4 mois
Plus de 5 à 15 ans	• Plein salaire pendant 2 mois • Demi-salaire pendant 5 mois
Plus de 15 à 20 ans	• Plein salaire pendant 3 mois • Demi-salaire pendant 4 mois
Au-delà de 20 ans de service	• Plein salaire pendant 4 mois • Demi-salaire pendant 4 mois

Article 43 : Congés pour maladies des enfants, ascendants ou conjoints

Il est accordé aux femmes salariées, quel que soit leur statut matrimonial, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans solde d'une durée n'excédant pas un mois, avec possibilité de renouvellement pour une durée égale, pour assister leurs enfants, ascendants ou conjoints malades.

Article 44 : Frais médicaux et pharmaceutiques - hospitalisation

Les frais de visites et de soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation des travailleurs et des membres de leur famille sont remboursés par l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) et l'assurance maladie selon les taux et modalités fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou d'accord parties.

Les femmes peuvent prendre en charge leurs enfants et leur époux.

Article 45 : Indemnité en cas de rupture de contrat à la suite d'une maladie ou d'un accident

Tout travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie ou d'un accident, bénéficie d'une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

TITRE IX : CLASSIFICATION

Article 46 : Définitions des catégories et classes

Au sein de chaque établissement, l'employeur procède au classement de son personnel dans les catégories et classes définies à l'Annexe I de la présente Convention.

Le travailleur remplissant, de façon permanente, plusieurs fonctions correspondant à des catégories différentes, sera classé dans la plus élevée des catégories.

Le reclassement dans les nouvelles catégories ne peut entraîner une perte d'avantages pour les travailleurs.

Article 47 : Notation et avancement

Il est attribué, chaque année, à tout travailleur d'une entreprise d'Assurance, une note d'appréciation générale sur sa valeur professionnelle et sa manière de servir.

Un entretien d'évaluation annuel doit être organisé par l'employeur, entre le travailleur et son supérieur hiérarchique direct. Le travailleur est noté sur sa valeur professionnelle et la qualité de son travail.

L'employeur doit communiquer la note d'évaluation au salarié. La note attribuée à un travailleur doit être motivée.

Lorsqu'un poste est vacant ou créée, il est accordé la priorité aux travailleurs de l'entreprise. Si le profil recherché n'est pas disponible au sein de l'entreprise, l'employeur peut recourir au marché de l'emploi.

Article 48 : Commission de classement

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

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical, et examinée par la Direction.

En cas de désaccord, le différend est soumis à la Commission professionnelle de Classement.

La Commission de Classement, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, et composée de deux (2) représentants des travailleurs et de deux (2) représentants des employeurs, statue sur tout différend concernant la classification des travailleurs qui lui est soumis.

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

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (10) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la Commission s'efforce d'abrégier les

délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre partie.

Si l'un des membres de la Commission 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 à laquelle doit être classé l'emploi occupé par le travailleur 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 et, au besoin, se rendre sur leurs lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, avec son accord, un test ou examen professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il dispose pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

En cas de changement de catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité de voix de ses membres. Le président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du Président.

En cas de partage des voix, le Président de la séance, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, en sa qualité de membre de la Commission, peut valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précise la date d'effet de la mesure et est notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

TITRE X : RETRAITE**Article 49 : Régime et âge de la retraite**

L'âge normal de départ à la retraite est celui fixé par le régime d'affiliation en vigueur au Sénégal.

Article 50 : Indemnité de départ à la retraite

Le salarié prenant sa retraite, perçoit au moment de son départ, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixées par l'article 21 de la présente Convention, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

- **25 %** pour les 5 premières années ;
- **33 %** du début de la 6^{ème} année à la fin de la 10^{ème} année ;
- **45%** du début de la 11^{ème} année à la fin de la 15^{ème} année ;
- **53%** du début de la 16^{ème} année à la fin de la 20^{ème} année ;
- **63 %** au-delà de la 20^{ème} année.

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

Article 51 : Anticipation de retraite

Lorsqu'en accord avec son employeur, le travailleur demande à jouir par anticipation de sa retraite, il ne perçoit que la partie de l'indemnité de départ à la retraite selon la durée d'activité restant et les pourcentages suivants.

Période d'anticipation :

- moins de cinq (5) ans : **75 %**
- moins de quatre (4) ans : **80 %**
- moins de trois (3) ans : **85 %**
- moins de deux (2) ans : **90 %**
- moins d'un (1) an : **95 %**

Le départ à la retraite anticipée pour raison d'incapacité physique médicalement constatée, n'entraîne pas l'application des abattements ci-dessus.

TITRE XI : DIFFERENDS ET ADHESION**Article 52 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

Il est institué une Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation dont le rôle est de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes et avenants.

Cette Commission n'a pas à connaître des litiges qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente Convention.

La Commission se compose ainsi qu'il suit :

- deux membres titulaires et deux membres suppléants de l'organisation syndicale des travailleurs, signataire de la présente Convention.
- deux membres titulaires et deux membres suppléants des organisations patronales

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par l'organisation syndicale intéressée à l'Inspecteur du Travail.

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 qu'à celle de l'Inspecteur du travail.

L'autorité administrative réunit la Commission dans les plus brefs délais.

La Commission donne 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 la présente Convention.

Cet avis est déposé au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité administrative qui a réuni la Commission.

Article 53 : Adhésion

Tout syndicat ou groupement professionnel de la profession des Assurances 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 à la présente Convention d'organisations syndicales ou d'employeurs n'appartenant pas à la profession des Assurances, mais désirant être régis par cette Convention en l'absence de convention propre à leur branche professionnelle.

L'organisation adhérente 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 tenues d'intégrer l'organisation adhérente dans les organes ou Commissions paritaires prévues par la présente Convention.

TITRE XII : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Article 54 : Entrée en vigueur

La présente Convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 55 : Abrogation des dispositions moins favorables des conventions collectives antérieures

La présente Convention collective abroge et remplace toutes les dispositions moins favorables des conventions et leurs avenants régissant antérieurement les rapports entre travailleurs et employeurs désignés à l'article Premier.

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

Ont signé

Le Président de l'Association des Assureurs du Sénégal
(AAS)

Mme Oumou Niang TOURÉ

Le Secrétaire général du Syndicat national des
Employés et Cadres des Entreprises d'Assurance
(SNECEA)

Mme Adama Aissé WANE

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions

M Abass FALL

**ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES
TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU
SÉNÉGAL**

Les travailleurs sont classés dans les différentes catégories et les différentes classes déterminées par les classifications ci-après :

A- EMPLOYÉS

1^{ère} Catégorie

Travailleur ordinaire effectuant des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance ni adaptation.

Ce travailleur passe en 2^{ème} catégorie après six (6) mois de présence.

2^{ème} Catégorie

Travailleur exécutant des travaux très simples après mise au courant sommaire.

- Gardien permanent ne répondant pas au téléphone ;
- Employé chargé de nettoyer avec les produits spéciaux, capable d'utiliser certains appareils destinés à ces usages ;
- Planton commissionnaire (planton coursier) ;
- Jardinier.

3^{ème} Catégorie

Travailleur ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique en tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- Coursier sachant lire et écrire, capable de faire des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et/ou l'expédition du courrier ;
- Travailleur chargé du classement des archives d'un service, du comptage des pièces au moyen d'une machine ;
- Gardien concierge sachant lire et écrire, capable de répondre au téléphone et de transmettre les messages ;
- Agent de bureau chargé de distribuer les courriers, de faire attendre les visiteurs, d'effectuer les liaisons à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- Téléphoniste chargé de répondre et de donner des communications sur le poste central et qui,

dans les intermittences du trafic, peut être astreint à des travaux simples.

4^{ème} Catégorie

- Travailleur effectuant des travaux exigeant une formation professionnelle très simple ;
- Agent de bureau ayant acquis une instruction élémentaire, chargé en sus de ses fonctions, des travaux de simples copies, de la réception et de l'envoi du courrier, de son pesage et de son timbrage et de l'établissement des bordereaux de transmission.

5^{ème} Catégorie

- Coursier sachant lire et chauffeur sachant lire ou pas ;
- Employé ayant une formation professionnelle et travaillant sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure ;
- Encaisseur procédant uniquement aux encaissements à l'extérieur, capable de récapituler éventuellement sur une fiche de mouvement les pièces dont il a la charge.

6^{ème} Catégorie

Employé ayant une formation technique lui permettant d'exécuter son travail sur les indications sommaires qui peuvent lui être données par un employé de catégorie supérieure :

- Aide-comptable diplômé ;
- Infirmier titulaire d'un Brevet délivré par une école d'infirmerie ;
- Employés sinistres capables de suivre des dossiers simples avec appréciation de la garantie, de vérifier l'exactitude des règlements effectués par les Agents et d'effectuer des travaux de statistiques ;
- Caissier : employé chargé, sous la responsabilité d'un caissier principal ou d'un comptable, de paiements, d'encaissements et d'opérations de caisse ;
- Employé ayant, indépendamment de la connaissance de son métier, une formation technique qui lui permet de rédiger polices et avenants.

7^{ème} Catégorie

Employé très qualifié occupant des postes nécessitant une connaissance plus étendue que celles d'un employé de la 6^{ème} catégorie :

- Caissier-principal ayant la responsabilité d'une caisse avec livres de recettes et de paiements ;
- Comptable chargé de justifier permanence les comptes particuliers dont il a la charge, de vérifier en comptabilité les opérateurs de caisse ou de banque et de ventiler en comptabilité les opérateurs courants d'une agence ou d'une société;
- Téléphoniste standardiste capable de donner des communications sur un poste central de quatre directions au minimum, pouvant néanmoins, dans les intermittences du trafic, être astreint à certains travaux de sa catégorie ;
- Aide-comptable diplômé teneur de livres avec balance ayant plus de deux (2) ans de présence ;
- Infirmier d'Etat ;
- Rédacteur technique : employé ayant les connaissances techniques indispensables au maniement et à l'application des tarifs et procédant à la rédaction des polices ou avenants, dans plusieurs branches, chargé de recevoir le public et, éventuellement d'avoir des contacts à l'extérieur ;
- Employé chargé de la constitution des dossiers de sinistres, avec vérification des pièces présentes et établissement, sous contrôle, de règlements de dommages dans une ou plusieurs branches, et chargé de suivre les procédures simples de recevoir les employés, le public, ou de prendre des contacts extérieurs ;
- Employé titulaire du CAP d'Assurance ayant au moment de l'obtention au moins deux (2) années de pratique.

B- EMPLOYÉS GRADES OU AGENT DE MAÎTRISE**CLASSE 1**

- Employés ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des employés de la 7^{ème} catégorie et capables de participer, de surveiller et de contrôler, sous les ordres d'un gradé d'un

échelon supérieur, le fonctionnement d'une partie du service ;

- Employés chargés essentiellement d'une fonction d'encadrement de petites équipes d'employés et participer au travail de l'équipe qu'ils encadrent. Ils assurent la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail ;
- Comptable possédant les capacités du comptable de la 7^{ème} catégorie, ayant une connaissance satisfaisante des lois fiscales et capable de reproduire en comptabilité les opérations techniques, commerciales et financières et, éventuellement de collaborer à la confection du bilan ;
- Programmeur ou analyste ;
- Secrétaire de direction ayant une formation du niveau du Brevet Professionnel de Secrétariat et capable de rédiger la majeure partie de la correspondance directives générales, prenant à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par les attributions de leur supérieur et pouvant être chargé du classement de certains dossiers ;
- Archiviste – documentaliste ;
- Employé titulaire d'un Brevet professionnel d'Assurances et n'ayant pas deux (2) ans de pratique dans la profession ;

CLASSE II

- Employés chargés, conformément à des directives précises, de conduire plusieurs employés, de surveiller leur travail et de suppléer éventuellement un employé des échelons supérieurs ;
- Employés toutes branches, terrestres ou transports, ayant les connaissances juridiques nécessaires et chargés de la gestion des contrats complexes tels que risques industriels, de dommages, de responsabilités diverses, avec éventuellement, vérification des risques et établissement de rapports ;
- Employés qualifiés chargé d'instruire les dossiers Sinistres des différentes branches et d'en suivre la procédure ;
- Programmeur-Analyste;

- Employés titulaires d'un Brevet professionnel d'Assurances ayant deux ans de pratique dans la profession.

CLASSE III

- Employés exerçants, d'une façon permanente, un commandement sur plusieurs employés et ayant dans l'Entreprise une situation comportant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales ou n'ayant pas, du fait de leur fonction, de personnel placé sous leurs ordres.

CLASSE IV

- Employés occupant une fonction de conduire du personnel ou une formation d'exécution de travaux nécessitent des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative leur permettant entre autres, d'instruire des dossiers importants et complexes.

C- EMPLOYÉS CADRES

CLASSE V

- Cadres ayant une large part d'initiative, assurant à l'intérieur de l'entreprise, une fonction d'autorité par délégation directe d'un cadre d'une classe supérieure, ou assurant la gestion d'une agence distincte du Siège de l'Entreprise, dans laquelle sont employées plusieurs personnes, dont un gradé ;
- Comptable principal, ayant une connaissance complétée des lois fiscales tant commerciales qu'en matière d'assurances et capable, en fin

d'année, d'établir le bilan de l'entreprise, d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les comptes en comptabilité générale, et d'en commenter les résultats ;

- Cadres hautement qualifiés, ayant une connaissance complète des différentes branches de la société, chargés de contrôler l'acceptation des risques et possédant les qualités requises pour suppléer un cadre d'une classe supérieure ;
- Cadres titulaires du diplôme d'un Centre d'Etudes supérieures d'Assurances.

CLASSE VI

- Cadres techniques administratifs ou commerciaux et placés sous les ordres du Directeur ou de l'employeur de l'établissement et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes.

CLASSE VII

- Cadres techniques ou administratifs supérieurs assumant la charge d'un secteur important de l'entreprise, ou qui assurent une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation du directeur ou de l'employeur.

CLASSE VIII

- Cadre de l'entreprise, ayant l'entière responsabilité de son fonctionnement, exerçant simultanément une des fonctions des classes V VI VII, et ne relevant que d'un Délégué général ou de la direction générale.

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

Ont signé

Le Président de l'Association des Assureurs du Sénégal (AAS)

Mme Oumou Niang TOURÉ

Le Secrétaire général du Syndicat national des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurance (SNECEA)

Mme Adama Aissé WANE

ANNEXE II : BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU SÉNÉGAL

Catégories	Salaires 1 ^{er} juillet 2023		Salaires 1 ^{er} janvier 2024		
	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h
1^{ère}	468.558	81215	6%	496.672	86088
2^{ème}	493.423	85525	6%	523.028	90657
3^{ème}	545.158	94492	6%	577.867	100162
4^{ème}	566.310	98159	6%	600.289	104048
5^{ème}	576.787	99975	6%	611.394	105973
6^{ème}	618.989	107289	6%	656.128	113727
7^{ème}	698.776	121119	6%	740.702	128386
Classes	Salaires 1 ^{er} juillet 2023		Salaires 1 ^{er} janvier 2024		
	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h
I	742.174	128640.96	6%	786.704	136359
II	768.904	133274.16	6%	815.038	141271
III	772.352	133871.85	6%	818.694	141904
IV	833.427	144457.95	6%	883.433	153125
V	914.245	158466	4%	950.814	164805
VI	1032.287	178926.3	4%	1073.578	186083
VII	1154.630	200132.1	4%	1200.816	208137
VIII	1253.330	217239.75	4%	1303.464	225929

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

Ont signé**Le Président de l'Association des Assureurs du Sénégal
(AAS)**

Mme Oumou Niang TOURÉ

Le Secrétaire général du SNECEA

Mme Adama Aissé WANE

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions

M Abass FALL

ANNEXES : Barèmes des salaires

Rapport de décret fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

**Ministère du Travail, du Dialogue social,
des Organisations professionnelles et
des Relations avec les Institutions**

Le Ministre

**Projet de décret fixant les salaires minima
interprofessionnel et agricole garantis**

RAPPORT DE PRESENTATION

La dernière augmentation du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du Salaire minimum agricole garanti (SMAG) remonte à février 1996, soit à plus de vingt-deux ans.

En avril 2015, les partenaires sociaux ont convenu, dans le cadre du protocole issu des négociations sur les cahiers de doléances de 2013, du principe de la revalorisation des salaires minima interprofessionnels et agricole (SMIG et SMAG). A cet effet, une commission mixte a été créée en février 2016, en vue de mener les concertations nécessaires.

Les partenaires sociaux se sont finalement accordés, en avril 2018, sur les taux horaires desdits salaires minima. C'est ainsi qu'une revalorisation progressive, entre juin 2018 et décembre 2019, a été retenue pour le SMIG tandis qu'un relèvement unique a été convenu pour le SMAG.

Il importe de rappeler que le SMIG, outre son caractère protecteur, permet aussi de déterminer les montants de quelques primes allouées aux travailleurs dans certaines conditions.

En matière de sécurité sociale, le SMIG sert d'assiette de calcul des cotisations pour les personnes qui ne sont pas rémunérées ou qui ne perçoivent pas une rémunération normale. Il sert également de référence dans le calcul de la rente due à la victime atteinte d'une incapacité permanente ou, le cas échéant, à ses ayants droit.

Les salaires minima permettent également de calculer les valeurs maximales de remboursement de certaines retenues opérées par l'employeur en contrepartie de la fourniture de logement ou de ration alimentaire journalière au salarié.
Telle est l'économie du présent projet de décret.

**Le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations
professionnelles et des Relations avec les Institutions**



Décret n° 2019-103 du 16 janvier 2019 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

Décret n° 2019-103

fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- VU la Constitution ;
- VU la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail notamment en son article L.109, modifiée ;
- VU le décret n° 2017-1531 du 06 septembre 2017 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU le décret n° 2017-1533 du 07 septembre 2017 fixant la composition du Gouvernement ;
- VU le décret n° 2017-1546 du 08 septembre 2017 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères, modifié par le décret n° 2018-683 du 27 mars 2018 ;
- VU le décret n° 2017-1587 du 13 septembre 2017 relatif aux attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions ;
- VU le protocole d'accord en date du 30 avril 2018 conclu entre les organisations patronales et les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ;
- VU l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 11 mai 2018 ;
- SUR le rapport du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions,

DECRETE :

Article premier. - Le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) des travailleurs relevant des professions soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de travail de quarante heures est fixé ainsi qu'il suit :

- 302,890 francs CFA à compter du 1^{er} juin 2018 ;
- 317,313 francs CFA à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- 333,808 francs CFA à compter du 1^{er} décembre 2019.

Article 2.- Le salaire minimum garanti des travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilées est fixé au taux forfaitaire horaire de 213,392 francs CFA à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 3.- Entrent dans le décompte du salaire minimum garanti, les avantages en nature ayant le caractère de complément de salaire ; mais en sont exclues les sommes versées à titre de majoration pour heures supplémentaires ou de remboursement de frais.

Article 4.- Lorsque la fourniture de la ration journalière de vivres est assurée au travailleur, en application des dispositions de l'article L. 107 du Code du Travail, par les soins de l'employeur, celui-ci pourra retenir sur sa paie, à titre de remboursement du coût de cette nourriture. :

- pour la ration journalière, une somme, pour la journée de travail, équivalant au maximum à deux fois le taux horaire minimum agricole garanti ;
- pour un seul repas, une somme, par journée de travail, équivalant au maximum à une fois le taux horaire minimum agricole garanti.

Article 5.- Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret et notamment le décret n° 96-154 du 19 février 1996.

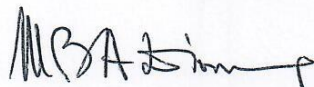
Article 6.- Les dispositions du présent décret prennent effet à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 7.- Le Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan et le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

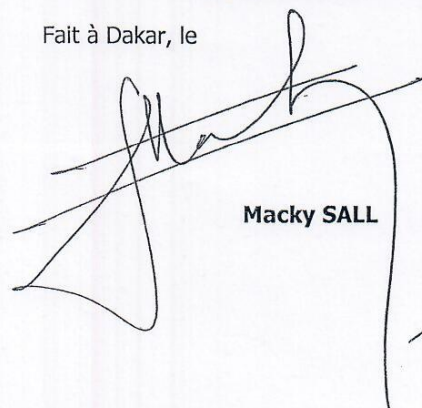
16 janvier 2019

Fait à Dakar, le

Par le Président de la République
Le Premier Ministre



Mahammed Boun Abdallah DIONNE



Macky SALL

Décision portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

N°..... MTDSRI/DGTSS/DRTOP/DNRP

MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL
ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS

Dakar, le 23 JUIN 2023

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL
ET DE LA SECURITE SOCIALE

**ANALYSE : Décision portant revalorisation des
salaires catégoriels et de la prime de transport**

LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

VU la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée ;

VU l'arrêté n°004695 du 17 février 2023 créant et fixant la composition de la commission mixte paritaire chargée de mener les négociations pour la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des salaires catégoriels et de la prime de transport ;

VU la plateforme revendicative de la Coalition des Confédérations syndicales des Travailleuses et Travailleurs du Sénégal (CCSS) ;

VU le Procès-verbal de conciliation du 31 mai 2023 entre les organisations d'employeurs (CNP, CNES) et la CCSS ;

VU les conclusions de la Commission mixte paritaire en ses réunions du 10 mars, du 14 avril, du 19 avril et du 22 juin 2023,

DECIDE

Article premier.- Les salaires catégoriels dans les différentes branches professionnelles du secteur privé sont revalorisés ainsi qu'il suit :

- **10%** de la première (1^{ère}) à la quatrième (4^{ème}) catégorie ;
- **8%** de la cinquième (5^{ème}) catégorie à la catégorie **AM2** et assimilées ;
- **5%** de la catégorie **AM3** et assimilées aux catégories **supérieures**.

Les taux ci-dessus indiqués constituent des minima et ne font pas obstacle aux négociations d'accords sectoriels ou d'entreprises plus favorables.

Article 2.- La prime de transport est fixée à **26 000 F CFA** par mois.

Elle est calculée sur la base moyenne des prix du transport public urbain et interurbain estimée à 625 F CFA, multipliée par le nombre de voyages mensuels fixé à 52 et prise en charge à hauteur de 80% par l'employeur.

Article 3.- Les nouveaux barèmes des salaires catégoriels et la prime de transport ainsi revalorisés prennent effet à compter du **1^{er} juillet 2023**.

ONT SIGNE

Pour les organisations d'employeurs (CNP, CNES)

1. M. Meissa FALL (CNP)

Po - Group

2. M. Louis LAMOTTE (CNP)

[Signature]

3. M. Fassar NDOUR (CNP)

[Signature]

4. Mme Mame Khar BASSE (CNP)

5. M. Moctar HANN (CNES)

6. M. Gora THIAO (CNES)

[Signature]

7. Mme Astou T. SAMBA (CNES)

8. M. Pierre Ayé NDIONE (CNES)

Pour les Centrales syndicales de travailleurs

1. M. Mouhamadou L. FALL (CNTS)

[Signature]

2. M. Ndiouga WADE (CNTS)

[Signature]

3. M. Pape Birama DIALLO (UNSA)

[Signature]

4. Mme Yvette KEITA DIOP (UNSA)

[Signature]

5. M. Ibrahima GUEYE (CSA)

Po A

6. M. Alioune DIENG (CSA)

[Signature]

7. M. Abdourahmane GUEYE (CNTS/FC)

8. M. Adama FAYE (CNTS/FC)

[Signature]

Le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale

[Signature]

Karim CISSE

NOUVEAUX BARÈMES DES SALAIRES

République du Sénégal
Un Peuple — Un But — Une Foi

Ministère du Travail, du Dialogue social
et des Relations avec les Institutions



NOUVEAUX BAREMES DES SALAIRES
CATEGORIELS DANS LE SECTEUR PRIVE
A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2023

M. G. G. / 294

La Commission mixte paritaire s'est réunie ce 22 juin 2023 en vue d'élaborer les nouveaux barèmes des salaires catégoriels applicables à compter du 1^{er} juillet 2023, à la suite de sa décision portant revalorisation des salaires catégoriels dans les différentes branches d'activité du secteur privé ainsi qu'il suit :

- 10% de la première (1^{ère}) à la quatrième (4^{ème}) catégorie ;
- 8% de la cinquième (5^{ème}) catégorie à la catégorie AM2 et assimilées ;
- 5% de la catégorie AM3 et assimilées aux catégories supérieures.

La Commission a aussi procédé à la correction de certains écarts et incohérences relevés dans les barèmes suite à l'application des taux correspondants au niveau de certains secteurs ou branches d'activité.



Banques et Etablissements financiers

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES BANQUES ET
ETABLISSEMENTS FINANCIERS - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. EMPLOYES				
CATEGORIES	2020	ANNEE 2023		
	SALAIRES POUR 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1ère	71684	10%	454,926	78852
2ème	81887	10%	519,677	90076
3ème	91175	10%	578,622	100293
4ème	94714	10%	601,081	104185
5ème	98253	8%	612,204	106113
6ème	105360	8%	656,486	113789
7ème	117991	8%	735,189	127430

II. EMPLOYES SUPERIEURS				
CLASSES	2020	ANNEE 2023		
	SALAIRES POUR 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
Classe I	118171	8%	736,310	127625
Classe II	120006	8%	747,744	129606
Classe III	125872	5%	762,509	132166
Classe IV	136152	5%	824,783	142960

III. CADRES				
CLASSES	2020	ANNEE 2023		
	SALAIRES POUR 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
Classe 5	150919	5%	914,238	158465
Classe 6	169387	5%	1026,114	177856
Classe 7	189414	5%	1147,434	198885
Classe 8	204721	5%	1240,161	214957

POUR LES EMPLOYEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim CISSE

Secteur de la Boulangerie

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE LA
BOULANGERIE - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. OUVRIERS				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salaires sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
3ème Catégorie	74975	10%	475,812	82473
4ème Catégorie	90500	10%	574,338	99550
5ème Catégorie	110000	8%	685,398	118800
6ème Catégorie	120000	8%	747,707	129600
7ème catégorie	125000	8%	778,861	135000

II. EMPLOYES				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salaire sur 173,33 H	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33 H
3ème Catégorie	75000	10%	475,971	82500
4ème Catégorie	90500	10%	574,338	99550
5ème Catégorie	110000	8%	685,398	118800
6ème Catégorie	120000	8%	747,707	129600
7ème Catégorie	125000	8%	778,861	135000

III. AGENT DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salaire sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
AM1	135000	8%	841,170	145800
AM2	140000	8%	872,324	151200

IV. CADRES				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salaire sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
P1	150000	5%	908,671	157500
P2	155000	5%	938,960	162750
P3	160000	5%	969,249	168000

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Secteur des Assurances

(Se référer à la nouvelle grille déjà intégrée dans le texte de la convention)

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES SOCIÉTÉS
D'ASSURANCES - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. EMPLOYÉS				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	73832	10%	468,558	81215
2 ^{ème}	77750	10%	493,423	85525
3 ^{ème}	85902	10%	545,158	94492
4 ^{ème}	89235	10%	566,310	98159
5 ^{ème}	92569	8%	576,787	99975
6 ^{ème}	99342	8%	618,989	107289
7 ^{ème}	112147	8%	698,776	121119

II. EMPLOYÉS SUPÉRIEURS				
Classes	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
I	119112	8%	742,174	128641
II	123402	8%	768,904	133274
III	127497	5%	772,352	133872
IV	137579	5%	833,427	144458

III. CADRES				
Classes	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
V	150920	5%	914,245	158466
VI	170406	5%	1032,287	178926
VII	190602	5%	1154,630	200132
VIII	206895	5%	1253,330	217240

POUR LES EMPLOYEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Karim CISSE

Officiers et Marins de la Marine Marchande – Section Pêche

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES MARINS PECHEURS INDUSTRIELS - A
PARTIR DE JUILLET 2023

Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	65180	10%	413,650	71698
2 ^{ème}	68068	10%	431,978	74875
3 ^{ème}	68818	10%	436,738	75700
4 ^{ème}	74235	10%	471,116	81659
5 ^{ème}	79652	8%	496,303	86024
6 ^{ème}	87157	8%	543,066	94130
7 ^{ème}	89358	8%	556,780	96507
M1	89157	8%	562,551	97507 (ajusté)
M2	105004	8%	654,268	113404
M3	119506	5%	723,944	125481
C1	134159	5%	812,710	140867
C2	149250	5%	904,128	156713

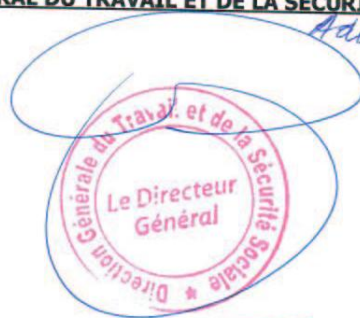
POUR LES EMPLOYEURS

Cl
Louis Létourte
Commune
Favorable pour

POUR LES TRAVAILLEURS

Alioune DIENG CSA
pape Biarsa
lamine Fall
spette Reita Biop UNAS
Abdoulaye Wade
Adama FAYE
cub/FC

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE



Karim CISSE

Secteur de l'Enseignement privé

**NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DU PERSONNEL RELEVANT DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE DU SENEGAL - A
PARTIR DE JUILLET 2023**

INSTITUTEURS ADJOINTS (CEAP)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	101302	10%	111432
2e Classe			
- 1er éch. 1 an	103054	10%	113359
- 2e éch. 2 ans	107871	10%	118658
- 3e éch. 2 ans	108559	10%	119415
- 4e éch. 4 ans	110614	10%	121675
1ère Classe			
- 1er éch. 1 an	116756	8%	126096
- 2e éch. 2 ans	122994	8%	132834
- 3e éch. 4 ans	128179	8%	138433
Principal			
- 1er éch. 1 an	132505	5%	139130
- 2e éch. 2 ans	133123	5%	139779
- 3e éch. 4 ans	136169	5%	142977
Classe Exceptionnelle	139998	5%	146998

INSTITUTEURS (CAP)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	114019	10%	125421
2e Classe			
- 1er éch. 1 an	116042	10%	127646
- 2e éch. 2 ans	127710	10%	140481
- 3e éch. 2 ans	136814	10%	150495
- 4e éch. 4 ans	140031	10%	154034
1ère Classe			
- 1er éch. 1 an	147585	8%	159392
- 2e éch. 2 ans	159937	8%	172732
- 3e éch. 4 ans	169076	8%	182602
Principal			
- 1er éch. 1 an	178529	5%	187455
- 2e éch. 2 ans	186660	5%	195993
- 3e éch. 4 ans	195501	5%	205276
Classe Exceptionnelle	199464	5%	209437

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL
Secteur de l'Enseignement privé

CHARGES D'ENSEIGNEMENT (CAECM)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	137043	10%	150747
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	137043	10%	150747
- 2e éch. 4 ans	154344	10%	169778
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	161905	8%	174857
- 2e éch. 4 ans	170408	8%	184041
Principal			
2e Classe			
- 1er éch. 3 ans	185815	5%	195106
- 2e éch. 4 ans	197458	5%	207331
1ère Classe			
- 1er éch. 3 ans	218463	5%	229386
- 2e éch. 4 ans	238723	5%	250659
Classe Exceptionnelle	258171	5%	271080

ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT (CAEM)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	153244	10%	168568
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	153244	10%	168568
- 2e éch. 4 ans	163018	10%	179320
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	174788	10%	192267
- 2e éch. 4 ans	191515	10%	210667
Principal			
2e Classe			
- 1er éch. 3 ans	206457	8%	222974
- 2e éch. 4 ans	224895	8%	242887
1ère Classe			
- 1er éch. 3 ans	248582	5%	261011
- 2e éch. 4 ans	268711	5%	282147
Classe Exceptionnelle	284710	5%	298946

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '2' and various initials.

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL
Secteur de l'Enseignement privé

PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (CAES, CAPES)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	153244	10%	168568
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	153244	10%	168568
- 2e éch. 4 ans	184118	10%	202530
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	217855	10%	239641
- 2e éch. 4 ans	232939	10%	256233
Principal			
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	245678	8%	265332
- 2e éch. 4 ans	264495	8%	285655
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	288905	5%	303350
- 2e éch. 4 ans	307476	5%	322850
Classe Exceptionnelle	317855	5%	333748

MAÎTRES-ADJOINTS D'EPS (BEPC + INSPECTION)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
2e Classe			
- 1er éch. 1 an	107847	10%	118632
- 2e éch. 2 ans	108577	10%	119435
- 3e éch. 2 ans	113188	10%	124507
- 4e éch. 4 ans	117436	10%	129180
1ère Classe			
- 1er éch. 1 an	122997	8%	132837
- 2e éch. 2 ans	132431	8%	143025
- 3e éch. 4 ans	133335	8%	144002
Principal			
- 1er éch. 1 an	135670	8%	146524
- 2e éch. 2 ans	139847	5%	146839
- 3e éch. 4 ans	148135	5%	155542
Classe Exceptionnelle	153790	5%	161480

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL
Secteur de l'Enseignement privé

MAÎTRES D'EPS			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
2e Classe			
- 1er éch. 1 an	117055	10%	128761
- 2e éch. 2 ans	122227	10%	134450
- 3e éch. 2 ans	129558	10%	142514
- 4e éch. 4 ans	132645	10%	145910
1ère Classe			
- 1er éch. 1 an	138436	8%	149511
- 2e éch. 2 ans	145804	8%	157468
- 3e éch. 4 ans	148729	8%	160627
Principal			
- 1er éch. 1 an	149307	8%	161252
- 2e éch. 2 ans	153610	5%	161291
- 3e éch. 4 ans	160704	5%	168739
Classe Exceptionnelle	163111	5%	171267

INSTRUCTEURS D'EPS (BAC + INSPECTION)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
2e Classe			
- 1er éch. 1 an	132645	10%	145910
- 2e éch. 2 ans	139286	10%	153215
- 3e éch. 2 ans	147498	10%	162248
- 4e éch. 4 ans	151763	10%	166939
1ère Classe			
- 1er éch. 1 an	159445	8%	172201
- 2e éch. 2 ans	164357	8%	177506
- 3e éch. 4 ans	173607	8%	187496
Principal			
- 1er éch. 1 an	184637	8%	199408
- 2e éch. 2 ans	192672	5%	202306
- 3e éch. 4 ans	199001	5%	208951
Classe Exceptionnelle	207197	5%	217557

POUR LES EMPLOYEURS

Chus LAPOITE
Commun
Sansout moun

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim CISSE

POUR LES TRAVAILLEURS

Alhane DIENB C&A
Rape Biama Diabou SAS

lamine Fall C&A
Yette Keita Diq UNASAS
ndianga Wade C&A
Adrian F&A FC&A

Secteur de la Sécurité privée

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE LA
SECURITE PRIVEE - A PARTIR DE JUILLET 2023

Classes	Catégories	2020			2023			
		Echelons			Echelons			
		A	B	C	TAUX	A	B	C
Classe I	1ère	68064			10%	74870,40		
	2ème	68510	69510	70510	10%	75361	76461	77561
	3ème	70764	71764	72764	10%	77840	78940	80040
Classe II	4ème	74793	75500	76500	10%	82272	83050	84150
	5ème	82633	83633	84633	8%	89244	90324	91404
	6ème	86843	88420	90000	8%	93790	95494	97200
Classe III	7ème	102000	105541	108650	8%	110160	113984	117342
	8ème	112000	114500	118000	8%	120960	123660	127440
	9ème	121000	133000	146000	5%	127050	139650	153300
Classe IV	10ème	160000	165000	172000	5%	168000	173250	180600
	11ème	185828	189000	195000	5%	195119	198450	204750

POUR LES EMPLOYEURS

Handwritten signatures and notes for employers:
Caus Agnette
Fanta Ndiaye
Fanta Ndiaye
Fanta Ndiaye

POUR LES TRAVAILLEURS

Handwritten signatures and notes for workers:
Alimou Dieng CSA
Pape Gnana Diello UNAS
Darius Fall cult
Nette Keita Diog UNAS
Ndiaga Wade Denis
Adama FAYE cult

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE



Karim CISSE

Secteur du Nettoyement

**NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU NETTOIEMENT - A
PARTIR DE JUILLET 2023**

I. OUVRIERS				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33 H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} MO	63850	10%	405,210	70235
2 ^{ème} MS	68748	10%	436,294	75623
3 ^{ème} OS1	75290	10%	477,811	82819
4 ^{ème} OS2	79688	10%	505,722	87657
5 ^{ème} OQ	85828	8%	534,785	92694
6 ^{ème} OHQ	92743	8%	577,871	100162

II. EMPLOYES				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} E1	64279	10%	407,932	70707
2 ^{ème} E2	68815	10%	436,719	75697
3 ^{ème} E3	76191	10%	483,529	83810
4 ^{ème} E4	81468	10%	517,018	89615
5 ^{ème} E5	89046	8%	554,836	96170
6 ^{ème} E6	93900	8%	585,080	101412

III. AGENTS DE MAITRISE-TECHNICIENS ET ASSIMILES				
Catégories	2020	2023		
	Salaires de base pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
M1	97935	8%	610,222	105770
M2	107500	8%	669,821	116100
M3	116985	5%	708,673	122834
M4	125445	5%	759,922	131717

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

IV. CADRES, INGENIEURS ET ASSIMILES				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires de base pour 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
C 1	128830	5%	780,428	135272
C 2	132216	5%	800,939	138827
C 3	139427	5%	844,622	146398
C 4	148024	5%	896,701	155425

POUR LES EMPLOYEURS

Carri CAGNITE
oumou
Samir
nooun

Soror Thiao
Dina

POUR LES TRAVAILLEURS

Alimne DIENG CSA
Faye Biame Diallo UNSAS
Iamou Fall cati
Yvette Keita Diop UNSAS
Mbiouga Wade CUS
Adouma FAYE CUS FC

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE



Secteur du Pétrole et du Gaz

**NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DU
PETROLE ET DU GAZ - A PARTIR DE JUILLET 2023**

I. OUVRIERS				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173h33		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
O1 (Ouvrier niveau 1)	129362,40	10%	820,969	142299
O2 (Ouvrier niveau 2)	149391,00	10%	948,077	164330
OS1A (Ouvrier spécialisé niveau 1)	151364,16	10%	960,599	166501
OS1B (Ouvrier spécialisé niveau 1)	155284,56	10%	985,479	170813
OS2A (Ouvrier spécialisé niveau 2)	155732,36	10%	988,320	171306
OS2B (Ouvrier spécialisé niveau 2)	156180,15	10%	991,162	171798
OS2C (Ouvrier spécialisé niveau 2)	157451,70	10%	999,232	173197
OP1 (Ouvrier professionnel niveau 1)	158722,20	10%	1007,295	174594
OP2 (Ouvrier professionnel niveau 2)	183630,30	8%	1144,180	198321
OP3A (Ouvrier professionnel niveau 3)	192147,90	8%	1197,252	207520
OP3B (Ouvrier professionnel niveau 3)	232161,30	8%	1446,571	250734
OP3C (Ouvrier professionnel niveau 3)	246881,25	8%	1538,290	266632

II. EMPLOYES				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173h33		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	123739	10%	785,282	136113
2 ^{ème} A	142896	10%	906,857	157186
2 ^{ème} B	144783	10%	918,833	159261
3 ^{ème}	148533	10%	942,631	163386
4 ^{ème} A	148966	10%	945,379	163863
4 ^{ème} B	149390	10%	948,070	164329
4 ^{ème} C	150607	10%	955,794	165668
5 ^{ème}	151820	8%	963,492	167002(ajusté)
6 ^{ème}	175646	8%	1094,431	189698

Handwritten signature in blue ink.

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL
Secteur du Pétrole et du Gaz

7 ^{ème} A	183793	8%	1145,194	198496
7 ^{ème} B	222067	8%	1383,675	239832
7 ^{ème} C	236148	8%	1471,412	255040

III. AGENTS DE MAITRISE				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173h33	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
AM1	240724	8%	1499,925	259982
AM2	263456	8%	1641,565	284532
AM3	277938	5%	1683,695	291835
AM4	295010	5%	1787,114	309761
AM5	299617	5%	1815,023	314598

IV. INGENIEURS ET CADRES				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173h33	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
P1A	301356	5%	1825,557	316424
P1B	307255	5%	1861,292	322618
P2A	318891	5%	1931,781	334836
P2B	330183	5%	2000,185	346692
P3A	341471	5%	2068,566	358545
P3B	368914	5%	2234,810	387360
P4A	398094	5%	2411,577	417999
P4B	430053	5%	2605,179	451556

V. DIRECTEURS GENERAUX				
Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173h33	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
P5	464618	5%	2814,567	487849

POUR LES EMPLOYEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim CISSE

Secteur du Transport routier d'Hydrocarbures

**NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT
ROUTIER D'HYDROCARBURES - A PARTIR DE JUILLET 2023**

I. CHAUFFEURS				
Classe	2021	2023		
	Salaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
C1	88477	10%	561,499	97325
C2 A	88874	10%	564,019	97761
C2 B	92132	10%	584,695	101345
C2 C	95087	10%	603,448	104596

II. OUVRIERS				
Catégorie	2021	2023		
	Salaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} Catégorie	71413	10%	453,207	78554
2 ^{ème} Catégorie	73291	10%	465,125	80620
3 ^{ème} Catégorie	76668	10%	486,556	84335
4 ^{ème} Catégorie	83266	10%	528,429	91593
5 ^{ème} Catégorie	84799	8%	534,200	92593(ajusté)
6 ^{ème} Catégorie	91255	8%	568,600	98555
7 ^{ème} Catégorie	97278	8%	606,128	105060

III. EMPLOYES				
Catégorie	2021	2023		
	Salaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère} Catégorie	<i>néant</i>	<i>néant</i>	<i>néant</i>	<i>néant</i>
2 ^{ème} Catégorie	<i>néant</i>	<i>néant</i>	<i>néant</i>	<i>néant</i>
3 ^{ème} Catégorie	<i>néant</i>	<i>néant</i>	<i>néant</i>	<i>néant</i>
4 ^{ème} Catégorie	87620	10%	556,061	96382
5 ^{ème} Catégorie	93662	8%	583,598	101155
6 ^{ème} Catégorie	98761	8%	615,369	106662
7 ^{ème} Catégorie	109364	8%	681,435	118113

IV. AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ASSIMILES				
Catégorie	2021	2023		
	Salaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
AM1	111181	8%	692,756	120075
AM2	111616	8%	695,467	120545
AM3	136633	5%	827,697	143465
AM4	150762	5%	913,287	158300
AM5	152110	5%	921,453	159716

[Signatures]

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL
Secteur du Transport routier d'Hydrocarbures

V. CADRES, INGENIEURS ASSIMILES				
Catégorie	2021	2023		
	Salaires	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
P1	157491	5%	954,050	165366
P2	160930	5%	974,883	168977
P3. A	171118	5%	1036,600	179674
P3. B	241998	5%	1465,978	254098

POUR LES EMPLOYEURS

U
emmyr
Louis LAHOTTE CNP
Fassou N'Dour CNP
Omar THIAM
CIES

POUR LES TRAVAILLEURS

Abane Dieng CNP
Pape Bianga Diatta UNAS
Ismiell Fall
Mou Ndielle Keita Diop Keita
Mbiouga Wade e NTS
Adama FATE Diop FC
AT

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE



COMITE TECHNIQUE DE RELECTURE DE LA D.G.T.S.S

Directeur technique : Monsieur Karim CISSE, Directeur général du Travail et de la Sécurité Sociale

Président du Comité : Mme Ramatoulaye NIANG, Directrice des Relations de Travail et des Organisations Professionnelles (DRTOP)

Coordonnateur : M. Alioune FALL, Chef de la Division des Négociations et des Relations Professionnelles

Membres du comité

Pour la Direction générale du Travail et de la Sécurité Sociale (DGTSS)

- M. Babacar MBODJ ;
- M. Mouhamadou SOW ;
- M. Papa Assane NDIAYE ;
- M. Moustapha CAMARA ;
- Mme Khadidiatou KA.

Pour la Direction des Relations de Travail et des Organisation Professionnelles (DRTOP)

- M. Assane NDIAYE ;
- Mme Mame Coumba THIAW ;
- Mme Aminata Kane THIOYE ;
- M. Amadou NIANG ;
- M. Mor BEYE.

Pour la Direction de la Protection sociale (DPS)

- Mme Safiétou BADIANE ;
- Mme Salamata SY.

Pour la Direction des Statistiques du Travail (DST)

- M. Malang SAGNA.

Pour la Direction de la Sécurité et Santé au Travail (DSST)

- M. Ndéné NDAO.

Pour l'Inspection régionale du Travail et de la Sécurité Sociale (IRTSS) de Dakar

- Mme Fatou Moussé DIOP ;
- M. Mamadou NDAO ;
- M. Babacar FALL
- M. Mohamed Nazi KOUNTA.

Pour l'Inspection départementale du Travail et de la Sécurité sociale (IDTSS) de Rufisque

- M. Babacar BA
- M. Ibrahima MBOW

Pour l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale (ITSS) de la Zone Franche Industrielle (ZFI)

- M. Ousmane TALL.

Pour la GIZ ; le chargé du dossier

- M. Ibra NDOYE,
Conseiller technique



coopération
allemande

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Mise en œuvre par

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**Friedrich
Ebert 
Stiftung**

