



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

1° 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.

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

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

Le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé annuel.

3° Les agents appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commissions consultatives nationale et régionale du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité nationale et régionale) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, devront

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

4° Les agents titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale, et comportant pour eux l'obligation d'assurer une permanence, sont placés en position de congé sans solde et sont réintégrés dans leur emploi lorsque prend fin la tenue de la permanence.

5° Les agents dûment désignés à participer aux stages ou séminaires de formation 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 3^e à la 12^e année ;
- plus 1,50 % de la 13^e à la 19^e 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 ouvrés après cinq (5) ans de présence ;
- quatre (4) jours supplémentaires ouvrés après dix (10) ans de présence ;
- cinq (5) jours supplémentaires ouvrés après quinze (15) ans de présence ;
- 6 jours supplémentaires ouvrés après 20 ans de présence ;
- 7 jours supplémentaires ouvrés 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 1/12^{ème} 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 directe4 jours ;

- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur en ligne directe2 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'enfant2 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'abrégier 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 adhérent après coup à la présente Convention ne peut, toutefois, ni la dénoncer, ni en demander la révision, même partielle, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Les organisations signataires ne sont pas 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

Mancœuvres 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 ;
- pupitreur 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