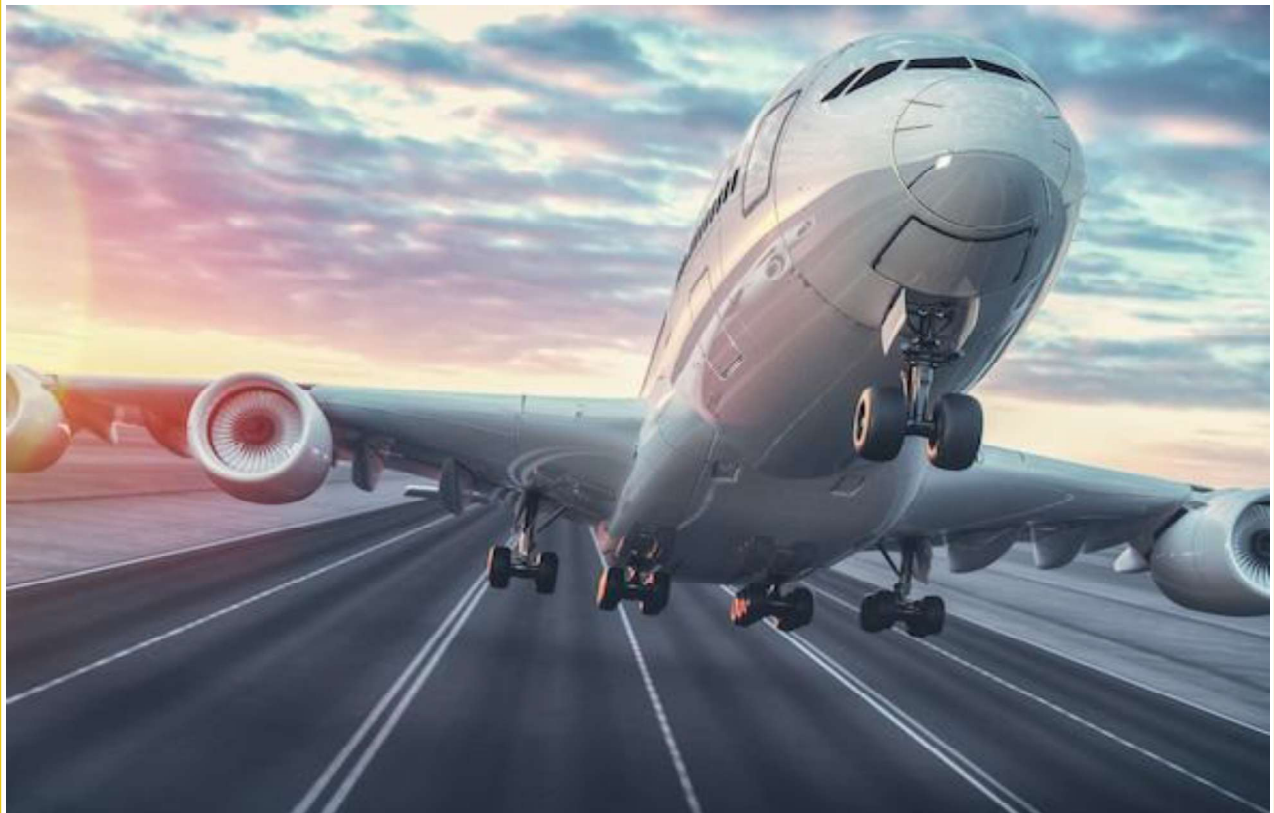




**RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**  
Un Peuple - Un But - Une Foi



# **Convention collective des Transports Aériens (27 novembre 1965)**



**CLAUSES GENERALES**

En vertu de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail sur l'ensemble de la République du Sénégal, il a été convenu :

**Entre**

**d'une part,**

Les Syndicats d'Employeurs de la branche professionnelle (Transports aériens) affiliés à l'Union Intersyndicale d'Entreprise et d'Industries de la République du Sénégal

**d'autre part,**

Les syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions locales et régionales des syndicats de l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U.N.T.S.),

Ce qui suit :

**TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES****Article Premier : Objet et Champ d'application**

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs au sol des établissements dont les activités principales exercées dans la République du Sénégal relèvent de la branche professionnelle des transports aériens.

Sont également compris dans ces activités l'ensemble des services annexes.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre national des activités principales des établissements visés ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective, sauf accords particuliers plus favorables aux travailleurs.

Au sens de la présente Convention, le terme de « travailleur » est celui défini à l'Article Premier, alinéa 2 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail au Sénégal.

**Article 2 : Prise d'effet de la Convention**

La présente Convention prendra effet au 1<sup>er</sup> octobre 1965 et sera déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail 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 et 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 pouvant donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

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

**Article 4 : Avantages acquis**

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise des dispositions collectives.

Toutefois, les avantages acquis en matière de rémunération devront être appréciés *in globo* dans leur ensemble.

Maintenus dans leur masse globale, ces avantages seront ventilés, pour satisfaire aux dispositions de la présente Convention ayant trait aux rémunérations, selon des modalités qui seront fixées dans chaque entreprise par accord d'établissement.

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'usages ou de convention. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera seul appliqué.

#### **Article 5 : Durée - Dénonciation de la Convention**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou en partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de deux (2) mois, signifié aux autres parties contractantes par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente.

Celle des parties qui prend l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre 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'excédera pas deux (2) 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.

En tout état de cause, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de sa 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 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 1<sup>er</sup>, 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. Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 84, 2<sup>ème</sup> alinéa du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérant après coup, 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 ; elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

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 contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche des « Transports aériens » au sens de l'article 84, 2<sup>ème</sup> alinéa du Code du Travail.

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

### **TITRE II : HIERARCHIE - CLASSIFICATION DU PERSONNEL**

#### **Article 7 : Généralités**

7/1) - Le Personnel au sol des Entreprises de Transport aériens est classé en quatorze (14) catégories :

##### ➤ **Catégories EI à EV :**

- Manœuvres ;
- Employés et Ouvriers ;
- Employés et Ouvriers qualifiés.

##### ➤ **Catégories DI et DH**

- Agents qualifiés (Maîtrise).

##### ➤ **Catégories CI et CII :**

- - Agents hautement qualifiés (haute maîtrise, assimilés cadres).

##### ➤ **Catégories BI, BII, BIII**

- Cadres

➤ **Catégories AI et AII :**

- Cadres supérieurs

7/2) - Chaque catégorie regroupe les emplois comportant un même degré de qualification ou de responsabilité.

7/3) - Les catégories sont divisées en échelles dont le nombre est variable suivant la catégorie considérée :

- Catégories EI et EIII - 8 échelles
- Catégories EIV et EV
- Catégories DI et DII
- Catégories CI et CII - 10 échelles
- Catégories BI, BII et BIII
- Catégories AI et AII

7/4) Le passage d'une échelle à une autre s'effectue par avancement, alors que le changement de catégorie résulte d'une promotion.

En principe, l'engagement d'un travailleur s'effectue à l'échelle la plus basse de la catégorie considérée.

**Article 8 : Classification du personnel**

➤ **Catégorie EI (8 échelles)**

(Personnel sans qualification, exécutant des travaux simples n'exigeant ni aptitudes particulières, ni adaptation préalable),

**Exemple :**

- Manœuvre ordinaire

➤ **Catégorie EII (8 échelles)**

(Personnel exécutant des travaux simples ne nécessitant qu'un minimum de connaissances et de mise au courant).

**Exemples :**

- Bagagiste ;
- Planton commissionnaire ;
- Veilleur de nuit astreint à des rondes ;
- Gardien permanent ;
- Manœuvres des Centres industriels spécialisés dans un travail bien défini tel que nettoyage et aménagement interne des cabines,

équipement de soutes, nettoyage des bougies, etc. ;

- Manœuvre spécialisé Fret.

➤ **Catégorie EIII (8 échelles). - Employés et Ouvriers spécialisés.**

(Personnel pouvant justifier d'un minimum d'instruction ou d'un minimum de connaissances professionnelles dans une activité déterminée).

**Exemples :**

- Bagagiste sachant lire et écrire et justifiant de cinq (5) années de pratique professionnelle dans le transport aérien ;
- Employé de magasin ;
- Chef manœuvre et chef d'équipe bagagiste I ;
- Conducteur d'engin de piste ou tractiste ne nécessitant pas permis de conduire ;
- Pointeur Fret I ;
- Employé administratif pouvant téléphoner et recevoir la clientèle ou effectuant des travaux de bureau simples tels que copie, photocopie, bordereau de transmission, etc.;
- Employé de services techniques ;
- Employé de trafic ou Fret ;
- Employé de Commissariat, d'Armement ;
- Téléphoniste - Centrale à quatre (4) lignes maximum ;
- Ouvrier et aide-mécanicien piste capables de démonter et de remonter des accessoires simples, d'accès facile, de moteur ou de cellule.

➤ **Catégorie EIV (10 échelles) - Employés et Ouvriers professionnels**

(Personnel possédant un certain niveau d'instruction ou de connaissances et une pratique professionnelle, ou Employé titulaire d'un C.A.P. mais débutant ou justifiant après essai professionnel d'une qualification équivalente au C.A.P.)

**Exemples :** (Catégories EIV) :

- Pointeur FRET II ;

- Chef d'équipe bagagiste ou manœuvre II ;
- Chauffeur ;
- Chauffeur livreur et Chauffeur tous permis (classement minimum EIV/5) ;
- Dactylographe d'au moins trente (30) mots-minute avec orthographe correcte et bonne présentation ;
- Télétypiste ;
- Sténodactylographe prenant moins de quatre-vingt –dix (90) mots-minute ;
- Employé de comptoir chargé de l'émission de documents et de la rédaction d'écritures simples ;
- Employé de réservation effectuant les opérations de réservation (vente report sur *booking*) sous contrôle d'un employé d'une catégorie supérieure ;
- Employé de trafic (tirage de manifestes, vérifications de sacoches de bord, etc.)
- Hôtesse d'accueil I (niveau d'embauche) ;
- Magasinier ;
- Pointeau
- Téléphoniste et opérateur standardiste (5 lignes minimum) ;
- Employé de comptabilité chargé de la confection des documents de base (Ex : Codificateur) ;
- Ouvrier et aide-mécanicien piste possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C.A.P ou un essai professionnel d'usage ;
- En matière d'aviation, ouvrier capable de démonter et remonter des accessoires de moteur, de cellules, d'instruments de bord nécessitant une attention particulière.

#### ➤ **Catégorie EV (10 échelles)**

Employés qualifiés et Ouvriers professionnels qualifiés II

(personnel possédant un certain niveau d'instruction, ayant de solides connaissances professionnelles et une pratique suffisante lui

permettant de prendre couramment un certain nombre d'initiatives et d'assumer certaines responsabilités).

Personnel débutant recruté sur concours et titulaire du BEPC ou du BEC.2 :

#### **Exemples :**

- Chef pointeau ;
- Perforeur vérificateur ;
- Mécanographe ;
- Opérateur débutant ;

#### **Exemples (Catégorie EV) :**

- Chef de groupe et superviseur central téléphonique ;
- Sténodactylographe ayant plus d'un (1) an de pratique et prenant au moins quatre-vingt –dix (90) mots-minute et capable de traduire ses notes à trente (30) mots-minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Employé administratif, commercial, d'exploitation, de services techniques, de comptoir, de trafic, de frêt, de commissariat, de réservation assurant toutes les opérations relatives à sa spécialité à partir d'instructions générales concernant le travail ;
- Hôtesse d'accueil II (Titulaire du B.E.P.C., B.E.C.2, etc.) ;
- Employé d'exploitation, responsable de plusieurs équipes, de bagagistes, manœuvres, etc. ;
- Employé de comptabilité pouvant dépouiller les comptes, tenir correctement les journaux auxiliaires, établir les balances des comptes particuliers, dépouiller et pointer les caisses, etc. ;
- Caissier ;
- Employé aide-déclarant en douane établissant les déclarations en douane concernant les marchandises courantes ne nécessitant pas une connaissance approfondie de la nomenclature douanière ;
- Employé taxateur ayant des connaissances suffisantes en matière de tarification frêt ;

- Magasinier qualifié ;
- Ouvrier professionnel ou aide-mécanicien de piste exécutant des travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et une pratique confirmée lui permettant d'effectuer des échanges d'accessoires et de réparation exigeant une attention toute particulière en égard aux conséquences pouvant en découler.

### ➤ **Catégorie DI (10 échelles) - Maîtrise**

Agents qualifiés et O.P. hautement qualifiés (III)

(Personnel très qualifié capable de par sa formation générale, son expérience et ses connaissances professionnelles d'exercer des travaux complexes et pouvant être amenés à diriger du personnel classé dans les catégories E).

#### **Exemples :**

- Secrétaire répondant à la définition de la sténodactylographe de la catégorie EV mais assurant, en outre le travail de secrétariat de direction (répondant à des lettres simples pour prendre quelques initiatives et fournir des renseignements courants. Tenue et classement des dossiers et documents divers. Peut diriger une équipe de dactylographes) ;
- Opérateur mécanographe titulaire d'un Brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes, conduit les machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, effectue les tableaux de connexions simples ou des réglages simples. Possède des notions de comptabilité suffisantes pour la recherche des erreurs comptables qui peuvent se produire ;
- Caissier qualifié ;
- Chef Hôtesse d'accueil ;
- Chef magasinier ;
- Déclarant en douane chargé d'établir complètement les déclarations en douane, procédant à la liquidation de droits et autres opérations de douane, sous le contrôle d'un déclarant en douane de catégorie supérieure ;

- Agent administratif, de comptabilité, d'exploitation, de services techniques exécutant tous travaux d'ordre administratif nécessitant de l'initiative et des qualités d'organisation certaines. Peut diriger le travail de personnel, classé en catégorie E ou assurer l'intérim d'un agent de catégorie C ;
- Agent commercial (comptoir, réservation, promotion des ventes, etc.) ou d'escale (trafic, frêt, douane, opérations, commissariat, etc.) capable d'assurer toutes les opérations de sa branche (notamment parfaite connaissance de la réglementation IATA et ATAF) et de prendre les initiatives nécessaires, pouvant diriger le travail de personnel classé en catégories E ou assurer l'intérim d'un agent de catégorie C.
- Ouvrier professionnel et mécanicien de piste hautement qualifié, exécutant des travaux de démontage, remontage, dépannage et réparation, comprenant des réglages complexes nécessitant une qualification professionnelle sanctionnée par un essai de spécialiste aviation.

### ➤ **Catégorie D II (10 échelles) Haute maîtrise**

### ➤ **Catégorie CI (10 échelles) Haute maîtrise - Assimilés Cadres**

#### **Agents hautement qualifiés**

#### **Techniciens Aviation**

Personnel possédant des qualifications professionnelles nettement supérieures à celles des agents qualifiés de catégories DI et DII et qui, en outre, sans exercer de commandement, a des fonctions qui exigent des connaissances et comportent des responsabilités comparables à celles définies à l'alinéa précédent

#### **Exemples :**

- Chef de comptoir d'une agence importante ou Chef d'une petite agence ;
- Adjoint au chef d'escale d'une escale importante ou Chef d'une petite escale ;
- Chef magasinier hautement qualifié ;

- Chef d'une section dans un service d'un établissement (exemple : dans une représentation territoriale) ou au siège de l'entreprise ;
- Secrétaire de direction ;
- Agent administratif (ou d'exploitation, technique, commercial) hautement qualifié ;
- Comptable titulaire d'un B.P. ;
- Opérateur mécanographe hautement qualifié ;
- Agent de trafic (ou frêt, douane, commissariat) hautement qualifié ;
- Technicien spécialiste aviation qualifié sur un (1) ou plusieurs types d'appareil (moteur, cellule, IB, etc.).

➤ **Catégories CII (10 échelles) - Haute maîtrise - Assimilés Cadres**

(Personnel répondant aux mêmes définitions que celui de la catégorie précédente. Cependant, jouit d'une qualification professionnelle, d'une expérience et (ou) d'une ancienneté plus grande que dans la catégorie CI. Ses responsabilités peuvent être, en outre, plus étendues).

➤ **Catégorie BI (10 échelles) - Cadres**

Personnel répondant aux deux conditions suivantes :

- Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
- Occuper dans l'entreprise une fonction comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

➤ **Catégories BII et BIII (10 échelles)**

(Mêmes définitions qu'en BI, mais les responsabilités sont plus étendues et le poste occupé est d'un niveau plus élevé).

➤ **Catégories AI (10 échelles) - Cadres supérieurs**

(mêmes définitions que pour la catégorie B mais avec des responsabilités très importantes et très étendues, soit sur le plan du commandement, soit sur le plan de la complexité des tâches confiées à ce personnel par la direction générale, ou sur ces deux plans conjointement).

➤ **Catégorie AII**

Catégorie de « développement » de AI, suivant le niveau du poste occupé et les responsabilités de son titulaire.

**Article 9 : Tableau de classification**

<b>- Manœuvres</b>			
<b>E I</b>	Echelles 1 jusqu'à 8	1	7, 630, Majoration + 1.000 francs par échelle
<b>E II</b>	Echelles 1 jusqu'à 8	1,159	8,845, Majoration + 1000 francs par échelle
<b>- Employés</b>			
<b>E III</b>	Echelles 1 jusqu'à 8	1,394	10.640, majoration + 1.500 francs par échelle
<b>E I V</b>	Echelles 1 jusqu'à 10	1,704	13.005, majoration + 1.500 francs par échelle
<b>- Employé Qualifié :</b>			
<b>E V</b>	Echelles 1 jusqu' à 10	2,731	20.841, majoration + 1.500 Francs par échelle
<b>D II</b>	Echelles 1 jusqu'à 10	4,806	36.670, majoration + 2000 francs par échelle
<b>- Haute Maîtrise Assimilés Cadres Agents haut qualifiés</b>			
<b>C I</b>	Echelles 1 jusqu'à 10	6,422	49.000, majoration + 2.100 francs par échelle
<b>C II</b>	Echelles 1 jusqu'à 10	7,798	59.500, majoration + 2100 francs par échelle
<b>Cadres</b>			
<b>BI</b>	Echelle 1 jusqu'à 10	9,154	69.850, majoration + 3.150 francs par échelle
<b>B II</b>	Echelle 1 jusqu'à 10	11,585	88.400, majoration + 3.150 francs par échelle
<b>B III</b>	Echelle 1 jusqu'à 10	13,990	106.750, majoration + 3150 francs par échelle
<b>- Cadres Supérieurs</b>			
<b>A I</b>	Echelle 1 jusqu'à 10	14,678	112.000, majoration + 6.300 francs par échelle
<b>A II</b>	Echelle 1 jusqu'à 10	19,495	148.750, majoration + 6.300 francs par échelle

**Article 10 : 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, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de Classement.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, est composée de deux (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 par les parties signataires de la présente Convention.

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

La Commission se réunit obligatoirement dans les huit (8) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les cinq (5) 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 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'information 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, s'il en 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 en apprécier les résultats.

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

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la

Commission, le Président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés y compris celui du Président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

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

### **TITRE III : REMUNERATION**

#### **Article 11 : Rémunération - Généralités**

Le traitement ou salaire de base est identique pour tous les travailleurs en service au même lieu d'affectation et appartenant à une même échelle et à un même échelon à cette échelle.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés au niveau national par une Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la présente Convention, seront admises dans les Commissions mixtes, appelées à fixer ou à réviser les salaires, les organisations nationales adhérentes, reconnues comme représentatives sur le plan territorial au sens de l'article 84 (4<sup>ème</sup> paragraphe du Code du Travail).

Le paiement des traitements et salaires est effectué à terme échu, en principe au lieu d'affectation des intéressés.

Le traitement ou salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au lieu d'emploi de l'agent.

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée ou au mois. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit à ce salaire.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

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 son bulletin de paie.

Il peut se faire assister de son délégué du personnel.

**Article 12 : Fixation de la rémunération**

12/1 - 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 (au-delà de 18 ans) et leur statut.

12/2 - Le salaire est fixé en fonction de l'horaire réel de chaque établissement.

Le salaire de base est celui de la catégorie EI, échelle 1 et ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par les autorités gouvernementales et multiplié, pour les salaires mensuels, par 173 h. 33.

Les autres catégories et échelles s'obtiennent par majoration de l'échelle de base, dite échelle de référence, cette majoration étant toutefois laissée à la seule appréciation de l'entreprise qui décide dans chaque cas, s'il y a lieu, de la faire jouer à la suite d'une revalorisation du SMIG.

12/3 - En cas de revalorisation des salaires, l'augmentation peut jouer sur la différence entre le salaire de la catégorie nouvellement déterminée et le salaire effectivement perçu par le travailleur et ce jusqu'à concurrence de cette différence.

**Article 13 : Rémunération des jeunes travailleurs**

Considérés comme non adultes, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans : 60 % ;
- de 15 à 16 ans : 70 % ;
- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Les réductions ainsi prévues ne s'appliquent ni aux jeunes travailleurs titulaires d'un Certificat d'Aptitude professionnelle (C.A.P.) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle rapide.

Dans tous les cas où le jeune travailleur de moins de dix-huit (18) ans rémunéré à la tâche ou au

rendement effectué d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, il est rémunéré aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

**Article 14 : Salaire des travailleurs physiquement diminués**

L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou infirmité quelconque médicalement constatée, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé (cf. article 66).

L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas être inférieure de plus de 5% du salaire minimum de la catégorie du travailleur.

**Article 15 : Autres éléments de la rémunération**

15/1) - **Prime d'ancienneté** : elle est représentée par un pourcentage appliqué au salaire de base du travailleur et correspondant à l'horaire normal de l'établissement, suivant le barème ci-dessous :

- après deux (2) ans de service, majoration de 2 % ;
- à partir de la 3<sup>ème</sup> année, 1 % de majoration par année de présence avec un maximum de 23 %.

15/2) - **Prime de fin d'année** : Le personnel perçoit une prime de fin d'année égale à la rémunération brute mensuelle (salaire de base correspondant à l'horaire normal de l'établissement ancienneté et éventuellement éloignement, indemnité d'expatriement, etc.), c'est à dire à l'exclusion notamment des indemnités revêtant le caractère de remboursement de frais ou de compléments familiaux.

En cas d'année incomplète, la prime est calculée au prorata du temps de présence, celui-ci devant toutefois être supérieur à trois (3) mois.

15/3) - **Indemnité de transport** : Il est attribué une indemnité forfaitaire calculée sur le kilométrage réalisé mensuellement à l'agent qui devrait de par sa fonction, effectuer d'une façon fréquente et habituelle des déplacements intéressants son service.

Par ailleurs, l'entreprise attribue une indemnité forfaitaire mensuelle soit aux employés dont le lieu d'emploi serait situé en dehors du centre urbain, soit aux employés dont le lieu du domicile apparaîtrait sans moyen de communication suffisant avec le lieu d'emploi, à l'exclusion des travailleurs bénéficiant d'un moyen de transport à la charge de l'entreprise.

Dans tous les cas, l'attribution et le taux des indemnités sont laissés à la seule appréciation de l'entreprise sauf, bien entendu dispositions législatives contraires.

15/4) - **Primes et indemnités diverses** : la société peut, si elle l'estime nécessaire, attribuer des primes et indemnités spécifiques destinées à compenser des responsabilités particulières (ex : Indemnité de caisse, indemnité de démarchage, etc.) ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction du travailleur.

#### **Article 16 : Majoration pour heures supplémentaires**

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une majoration du salaire de base fixé comme suit :

- 10 % de majoration pour les heures effectuées de la 41<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour, le dimanche et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, les dimanche et jours fériés.

Le décompte des heures supplémentaires et l'application des majorations prévues ci-dessus

devront se faire compte tenu des dispositions réglementaires qui, dans chaque région, fixent par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoient des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

#### **Article 17 : Indemnité de panier**

Le travail de nuit (cf. Art. 21) des dimanches et des jours fériés donne droit à une indemnité de panier dont le montant est égal à quatre (4) fois le salaire horaire du manœuvre classé à la catégorie EI, échelle 1, de jour, et à cinq (5) fois le salaire horaire du manœuvre classé à la catégorie EI, échelle 1, de nuit.

Par ailleurs, cette indemnité est également attribuée aux travailleurs qui effectuent une séance continue de huit (8) heures dans la journée et le début de la nuit et inversement. Chaque vacation n'ouvrant droit qu'à une seule indemnité, le taux le plus favorable au travailleur est automatiquement attribué.

### **TITRE IV : DUREE DE TRAVAIL**

#### **1. - Généralités**

##### **Article 18**

Les entreprises de transport aérien étant soumises à des obligations particulières de sécurité, de régularité et de continuité, les travailleurs peuvent être appelés à effectuer leur service soit de nuit, soit le dimanche, soit les jours fériés.

Ils doivent assurer les permanences et effectuer les heures supplémentaires qui leur sont prescrites pour le bon fonctionnement de l'entreprise, dans la limite de la réglementation en vigueur.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente, sont rémunérées suivant les conditions fixées à l'article 16 de la présente Convention.

##### **Article 19**

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

L'horaire de travail est affiché dans chaque établissement de l'entreprise.

**Article 20 : Service en poste à fonctionnement continu**

Lorsque l'entreprise fonctionne sans interruption, ainsi qu'il en est fait état à l'article 18, les heures de travail assurées par un service de « quart » par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont attribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

Si à l'intérieur d'une semaine quatre (4) quarts sur six (6) sont travaillés de nuit (c'est à dire comportent au moins une (1) heure de nuit), le travailleur perçoit une majoration de rémunération égale à 50 % du salaire de base correspondant à la durée d'un « quart » fixé à six (6) heures de travail.

**Article 21 : Travail de nuit**

Le travail est considéré de nuit lorsqu'il est effectué entre 22 heures et 6 heures.

Aucun travail de nuit ne peut être exigé des femmes en état de grossesse et des mères d'enfants en bas âge.

**Article 22 : Journée de service continu**

La journée de service est dite « continue » lorsqu'elle ne comporte qu'une coupure unique au plus égale à une demi-heure.

**Article 23 : 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 en conformité avec 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 24 : Jours fériés, chômés et payés**

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

Chaque année, cinq (5) jours fériés, en plus du 1<sup>er</sup> mai, sont chômés et payés dans les conditions

prévues par la réglementation en vigueur comme pour la journée du 1<sup>er</sup> mai.

Le choix de quatre (4) d'entre eux, à raison d'un (1) par trimestre, est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les représentants du personnel (en principe les délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues, 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 16 de la présente Convention.

Au cas où de nouvelles dispositions législatives viendraient à prescrire, dans l'avenir, le paiement de certains jours fériés, les clauses précédentes pourront être considérées à la demande de l'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

**Article 25 : Travail des femmes et des enfants**

Les conditions particulières de travail des femmes sont régies conformément à la loi. Il est recommandé 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.

Les conditions particulières de travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglementées conformément à la loi.

**II - Durée et organisation des congés :****Article 26 : Généralités**

Tout agent justifiant d'un (1) an au moins de travail effectif dans l'entreprise a droit à un congé pour chaque exercice du premier janvier au 31 décembre. Cependant, en raison de la nature particulière du service assuré par les entreprises de transport aérien et de continuité indispensable, la période des congés s'étend sur l'année entière. Dans la mesure du possible et suivant les nécessités du service, les congés sont pris pendant la période normale des congés, les travailleurs pouvant toutefois être

appelés à partir en congé aux époques de moindres activités.

L'ordre des départs en congé est fixé en tenant compte, dans la mesure du possible, de la situation de famille des agents. Les dates de départ sont autant que possible communiquées aux intéressés au moins un (1) mois à l'avance.

#### Article 27 : Durée des congés

27/1) - La Durée des congés des travailleurs est fixée ainsi qu'il suit :

Cadre A et B : trente (30) jours calendaires par an ;

Catégories C, D, E : un (1) jour et ½ ouvrable par mois travaillé.

Sauf autorisation spéciale, l'absence d'un travailleur groupant des repos et des congés ne peut dépasser trente (30) jours calendaires consécutifs.

27/2) - Conformément aux prescriptions légales, aucune déduction n'est faite pour le calcul de la durée des congés des absences motivées :

- par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- par les périodes légales de repos des femmes en couche ;
- par les congés exceptionnels accordés aux agents à l'occasion d'évènements familiaux ;
- dans la limite des six (6) mois, pour les maladies dûment constatées par un médecin agréé par l'entreprise ;
- par les absences autorisées pour l'exercice du droit syndical.

#### Article 28 : Majorations diverses

28/1) - **Ancienneté** : la durée des congés ci-dessus définie est augmentée, pour les catégories C, D, E, en considération de l'ancienneté, à raison de :

- trois (3) jours ouvrables après cinq (5) ans de service ;
- quatre (4) jours ouvrables après dix (10) ans de service ;
- cinq (5) jours ouvrables après quinze (15) ans de service.

28/2) - **Mères de famille** : les mères de famille 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 ouvrant droit au congé ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge, à compter du 4<sup>ème</sup>, si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence ouvrant droit au congé.

Est considéré comme enfant à charge pour l'application du présent article, l'enfant enregistré à l'Etat civil et vivant au foyer et qui n'a pas atteint l'âge de quinze (15) ans.

28/3) - **Autres majorations** : les majorations pouvant être éventuellement accordées à certaines catégories de travailleurs (gardiens-concierges, travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du travail, etc.) sont celles prévues par les textes réglementaires et législatifs en vigueur.

28/4) - Les travailleurs mutés hors du Sénégal bénéficient, à l'occasion de leur congé annuel, de deux (2) jours de délai de route à l'aller et autant au retour.

#### Article 29 : Congés spéciaux

Congés familiaux : des congés familiaux sont accordés pour les cas suivants :

- mariage de l'agent ..... 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant de l'agent : .....  
..... 2 jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant .....  
..... 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint : .....  
..... 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant, du père ou de la mère :.....  
..... 2 jours ouvrables ;
- décès d'un parent allié jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré : ...  
..... 1 jour ouvrable ;
- baptême d'un enfant ..... 1 jour ouvrable.

Ils ne sont attribués que sur justification et sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant le présent paragraphe, pour la date exacte de l'évènement qui les motive sans comporter de délai de route.

Le congé pour naissance peut être pris par fractions, dans une période de quinze (15) jours encadrant la date de l'accouchement, si le travailleur le demande.

### **Article 30 : Rémunération de congé**

30/1 - Pendant les congés payés, le personnel continue à percevoir sa rémunération de présence à l'exclusion des indemnités compensatrices de frais et de l'indemnité d'éloignement ou d'expatriement. Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

30/2 - Cette rémunération est égale au 1/16 de la rémunération prévue au 30/1 et perçue par le travailleur au cours de la période de référence.

## **TITRE V : POSITIONS ADMINISTRATIVES**

### **Article 31 : Définition des positions**

Les travailleurs occupent une des positions suivantes:

- activité ;
- sous les drapeaux ;
- disponibilité.

### **Article 32 : Activité**

L'activité est la position des travailleurs qui tiennent leur emploi, ainsi que de ceux en congé payé, en congé de maladie avec solde ou en congé de maternité en ce qui concerne les femmes enceintes.

### **Article 33 : Sous les drapeaux**

La position « sous les drapeaux » est celle du travailleur, incorporé dans une formation militaire postérieurement à son entrée dans l'entreprise, soit pour accomplir un service militaire légal auquel il est astreint ou une période d'instruction militaire obligatoire, soit à la suite d'un ordre de rappel individuel ou de l'ordre général de mobilisation.

A sa libération, le travailleur qui se présente dans un délai d'un (1) mois est réintégré de plein droit à la société dans l'échelle de classement et avec l'ancienneté qu'il avait acquise dans cette échelle avant son appel sous les drapeaux, sous réserve du résultat favorable de la visite médicale.

En cas de maladie ou d'invalidité temporaire, la réintégration effective du travailleur peut être ajournée, sur sa demande, par décision de l'entreprise et dans les conditions fixées par celle-ci.

Le temps passé sous les drapeaux, soit en période d'instruction militaire obligatoire, soit à la suite d'un ordre de rappel individuel ou de l'ordre général de mobilisation, est pris en compte dans l'ancienneté des services à l'entreprise.

### **Article 34 : Disponibilité**

34/1) –Définition : la disponibilité est la position du travailleur qui cesse momentanément, sur sa demande et pour convenance personnelle, d'exercer ses fonctions dans l'entreprise et, en conséquence, n'est plus rémunéré par elle. Cette position est tout à fait exceptionnelle et n'est accordée que dans des cas très particuliers, à la seule appréciation de l'entreprise.

34/2) - Conséquence : le temps passé en position de disponibilité n'entre pas en compte dans l'ancienneté des services à l'entreprise.

34/3) - La mise en disponibilité ne peut être refusée par l'entreprise lorsqu'elle est demandée:

- pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité. Dans ce cas, elle ne peut être prolongée au-delà d'une durée de six (6) mois ;
- pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical permanent.

Dans ces deux (2) cas, elle n'est pas limitée dans sa durée.

### **Article 35 : Décompte de l'ancienneté dans les différentes positions administratives**

On entend par ancienneté, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise.

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.

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'effectif ou une suppression d'emploi.

En cas d'absence du travailleur 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'ancienneté dans les cas suivants :

- absences pour congés spéciaux tels que définis à l'article 29 ;
- absences pour maladie dans la limite de six (6) mois ;
- absences prévues à l'Article 57 du Code du Travail.

Par contre, le temps passé en disponibilité (Article 33) n'est pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée comme indiquée à l'article 15/1 de la présente Convention.

## TITRE VI : CARRIERE

### **I - EMBAUCHE**

#### **Article 36 : Généralités**

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et réglementaires. Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants.

Les demandes d'emploi doivent être faites par écrit. Elles sont enregistrées par ordre chronologique et les candidats sont convoqués compte tenu de cet ordre et de leur référence.

Bénéficient d'une priorité d'embauchage :

- les agents licenciés pour suppression de poste ou compression d'effectif pendant un (1) an.

Passé ce délai, ils continuent à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais leur embauche peut être subordonnée à un essai professionnel ou un stage probatoire d'un maximum d'un (1) mois.

- le conjoint ou les enfants mineurs, de plus de dix-huit (18) ans, de travailleurs décédés au

service de l'entreprise, sous réserve des aptitudes requises pour l'emploi à pourvoir.

L'engagement par l'entreprise de tout candidat doit lui être notifié par écrit avant la prise de service.

#### **Article 37 : Conditions d'admission**

Pour être admis dans l'entreprise, tout candidat doit :

1°/ fournir préalablement à l'engagement les pièces énumérées ci-après :

- a) une pièce justifiant de la nationalité ;
- b) un bulletin de naissance ou un jugement supplétif ;
- c) un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
- d) un certificat de travail éventuellement ;
- e) une copie certifiée conforme ou une justification des diplômes dans le cas où ils sont exigés.

La falsification d'une des pièces ci-dessus énumérées constitue, soit un motif de rejet de la demande d'admission soit un motif de licenciement.

2°/ satisfaire à une visite médicale d'aptitude à l'emploi envisagé, devant un médecin habilité par l'entreprise.

3°/ satisfaire aux épreuves de sélection éventuellement prévues.

#### **Article 38 : Période d'essai**

Toute personne nouvellement embauchée est engagée à l'essai, en principe à l'échelle inférieure de son emploi lorsque celui-ci en compte plusieurs.

- huit (8) jours pour le personnel payé à l'heure ;
- un (1) mois pour le personnel des catégories E ;
- deux (2) mois pour le personnel des catégories D et C ;
- trois (3) mois pour le personnel des catégories B et A.

Pendant la période d'essai, l'engagement peut être résilié de part et d'autre sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut être renouvelée pour une période égale.

**Article 39 : 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 au travailleur (par écrit).

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, comportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période de préavis, dans la limite maximum de deux (2) mois. L'acceptation de principe doit être formulée par écrit et intervenir dans un délai maximum de cinq (5) jours.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail doit être 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.

Au cas où l'ancien emploi du travailleur, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur conservera, un (1) an durant, la priorité d'embauche.

**II - AVANCEMENT****Article 40**

L'avancement consiste dans le passage d'une échelle à une échelle supérieure à l'intérieur de la même catégorie.

Il récompense la qualité du travail et l'expérience professionnelle acquise dans l'emploi.

L'avancement a lieu au choix le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Les propositions d'avancement sont faites par les chefs de service des intéressés, après consultation des délégués du personnel, et sont transmises aux directions des établissements.

Pour être susceptible de bénéficier d'un avancement, tout agent doit faire partie de

l'établissement depuis un an au moins au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Le nombre d'avancements pouvant être accordé est déterminé chaque année par le chef d'établissement en fonction, d'une part de la masse salariale versée par l'Etablissement au cours d'une période de référence et d'autre part des effectifs dans chaque branche professionnelle.

Les avancements sont décidés par le directeur après consultation d'une Commission d'examen de travail d'avancement composée d'un délégué du personnel par collègue et désigné par ses pairs.

**III – PROMOTION****Article 41**

41/1 - La promotion consiste dans le passage d'un emploi à un emploi d'une catégorie supérieure. Elle est ainsi fonction de l'aptitude de l'agent à occuper un poste nécessitant une qualification supérieure.

La promotion est donc soumise aux deux considérations suivantes :

- qu'il existe un poste vacant appartenant à la catégorie de promotion ;
- que l'agent ait fait la preuve de son aptitude à occuper un poste d'un niveau supérieur.

Toutefois, le chef de l'établissement peut toujours pourvoir un poste vacant par la mutation d'un agent de classement équivalent au poste à pourvoir. En outre, il peut faire appel au recrutement extérieur.

41/2 - Les promotions s'effectuent au premier janvier de chaque année considérée. Elles sont faites :

- soit au choix par le chef de l'établissement sur proposition des chefs de service des intéressés, après consultation des délégués du personnel ;
- soit à la suite d'examens organisés par l'établissement pour pourvoir des postes vacants.

Pour être susceptible de bénéficier d'une promotion, tout agent doit avoir occupé pendant au moins un (1) an un emploi de la catégorie immédiatement inférieure (sauf en cas de concours ou de stage).

Les promotions sont décidées par le Directeur après consultation d'une commission d'examen du travail de promotion, composée d'un délégué du personnel par collègue et désigné par ses pairs.

41/3 - Le niveau du poste est fixé d'une façon précise chaque fois que possible en fonction des définitions d'emploi ou des responsabilités qui y sont attachées.

Par contre, lorsqu'il est difficile d'assigner un niveau défini à un poste donné, il peut alors être étalé sur plusieurs catégories.

S'il est alors occupé par un travailleur classé dans la plus basse des catégories auxquelles le poste est rattaché, l'agent considéré peut éventuellement être promu à la catégorie supérieure dans le même poste, s'il remplit, bien entendu, les conditions d'ancienneté et d'aptitudes requises.

Par ailleurs, lorsqu'un travailleur est chargé d'un emploi supérieur à celui auquel il est classé, cette affectation n'entraîne pas automatiquement sa promotion.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder (sauf dans les cas précisés à l'article 41/4) :

- un (1) mois pour les travailleurs des catégories E, D et C ;
- trois (3) mois pour les travailleurs des catégories B et A.

Passé ce délai, l'employeur doit :

- soit reclasser le travailleur à la catégorie correspondant à son nouvel emploi;
- soit réintégrer le travailleur dans son ancien emploi.

41/4 - En cas de remplacement pour maladie, accident ou congé du titulaire du poste, l'intéressé perçoit :

- après un (1) mois pour les catégories E, D et C ;
- après trois (3) mois pour les catégories B et A, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

41/5 - Si à la suite d'un examen ou d'un stage, il y'a plus de candidats aptes à être promus qu'il n'y a de postes vacants dans la catégorie de promotion, il est

créé une liste d'attente qui sera épuisée au fur et à mesure des vacances de poste, dans l'ordre de réussite à l'examen ou au stage et en fonction des caractéristiques particulières à chaque poste considéré.

41/6 - Tout travailleur promu est obligatoirement soumis à une période d'essai dans son nouveau poste, dont la durée est de :

- un (1) mois pour les catégories E ;
- deux (2) mois pour les catégories D et C ;
- trois (3) mois pour les catégories B et A.

A l'issue de la période d'essai, le travailleur, suivant les résultats obtenus, est :

- soit reclassé dans son ancien emploi ;
- soit confirmé dans son nouvel emploi.

#### Article 42

En cas de nécessité de service et pour éviter le chômage, l'employeur pourra 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 11 et à l'article 12 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, ne devra pas excéder six (6) mois.

#### IV – MUTATION

##### Article 43 : Généralités

Les mutations portent sur des volontaires auxquels il est fait un large appel. Toutefois, en raison de l'activité particulière des entreprises de transport aérien, tout travailleur appartenant aux catégories C, B et A peut être muté d'office ; s'il refuse sa mutation sans raison valable, il est passible de licenciement.

Un travailleur ne peut être muté hors de la zone dans laquelle il est affecté que s'il satisfait aux conditions médicales fixées par l'Entreprise.

Tout travailleur muté peut, s'il le désire, se faire accompagner à son nouveau lieu d'affectation par les membres de sa famille à charge. Toutefois, ceux-ci doivent satisfaire aux conditions médicales fixées par l'entreprise.

Aucune affectation d'office dans un pays où il est nécessaire d'être médicalement apte ne peut être prononcée lorsque la famille à charge du travailleur n'a pas la possibilité de l'accompagner par suite de son inaptitude au point de vue médical.

L'entreprise, suivant les nécessités du service et les possibilités d'acheminement, se réserve le droit de faire voyager séparément le travailleur et sa famille à charge, elle s'oblige toutefois à acheminer la famille dans les trois (3) mois suivant le départ du travailleur.

Tout travailleur peut être rapatrié à son lieu de domicile habituel pour raison de santé à l'initiative de l'entreprise ou à la sienne, sur décision prise après avis d'un médecin agréé par l'entreprise.

#### Article 44

Toute décision comportant un changement du lieu d'affectation doit être obligatoirement notifiée à l'agent par écrit, quinze (15) jours au moins avant la date prévue pour le mouvement.

#### Article 45 : Indemnités

Les mutations entraînant un changement de résidence donnent droit aux prestations et indemnités prévues ci-après et dont les modalités d'attribution sont fixées par l'entreprise.

45/1 - Transport (y compris les bagages et dans certains cas le mobilier, plus indemnités de déplacement pendant le voyage s'il y'a lieu).

45/2 - Indemnité de mutation proprement dite, destinée à couvrir forfaitairement les frais annexes entraînés au moment du départ par un changement de résidence, tels que frais de scolarité des enfants, revente de certaines affaires personnelles, etc. Cette indemnité est fixée à la moitié du salaire de base augmentée de 10 % par personne à charge. Elle est versée au moment du départ.

45/3 - Indemnité d'éloignement constituée par autant de fois 5 % du salaire de base de l'intéressé que la distance à vol d'oiseau, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu d'emploi, comprend de fois 500 kilomètres. Ce montant ne peut toutefois dépasser 20 % du salaire de base de l'intéressé.

45/4 - Indemnité d'expatriement : l'indemnité d'expatriement prévue à l'article 107 du Code du Travail est acquise au travailleur visé au même article dans les conditions du décret prévu par le troisième alinéa de cet article pour fixer le taux de l'indemnité d'expatriement et les conditions de l'attribution.

Le montant en est égal au 4/10<sup>e</sup> du salaire de base, tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté, lorsqu'il y a lieu, des primes et indemnités inhérentes à la nature du travail.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité d'éloignement prévue à l'article 45/3.

45/5 - Logement : conformément aux dispositions du Code du Travail, l'entreprise doit fournir à tout travailleur muté un logement meublé correspondant à sa catégorie et à sa situation de famille et répondant aux règles d'hygiène prévues par la législation. Toutefois, l'attribution d'un logement peut être, d'accord parties, remplacée par le versement d'une indemnité compensatrice.

45/6 - Evacuation du logement : 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, l'évacuation doit se faire à l'expiration de la période de préavis, sans que celle-ci puisse toutefois être inférieure à un mois ;
- b) En cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté, l'évacuation doit avoir lieu dans la limite d'un (1) mois ;
- c) En cas de licenciement par l'employeur, sans préavis, et hormis le cas de faute lourde du travailleur, l'évacuation est différée dans la limite de deux (2) mois.

#### Article 46 : Décès du travailleur muté

En cas de décès du travailleur muté, la famille à charge est rapatriée au lieu d'embauche du travailleur aux frais de l'entreprise. Cette dernière prend également à charge tous les frais de retour du corps de l'agent au lieu d'inhumation à l'exception des frais de service religieux et de sépulture.

**V – DEPLACEMENTS****Article 47**

Est en déplacement, tout travailleur qui se trouve temporairement éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement. Toutefois, aucun déplacement ne peut excéder six (6) mois. A l'issue de cette période, le travailleur doit être soit affecté au lieu de son déplacement, soit ramené au lieu de son affectation habituelle.

Les frais de transport occasionnés par le déplacement sont à la charge de l'entreprise.

L'entreprise, quel que soit le motif du déplacement, a le choix des moyens de transport. Sauf contre-indication pour raison de santé dûment constatée par un médecin agréé par l'entreprise, la voie aérienne est le mode de transport normal.

Le déplacement commence à l'aller une (1) heure avant l'heure réglementaire de départ et se termine au retour une heure après l'heure d'arrivée du moyen de transport utilisé.

La durée du déplacement est fixée par l'ordre de déplacement, les travailleurs en déplacement continuant à bénéficier de l'intégralité de leur traitement de présence à leur organisme d'affectation.

**Article 48**

Le travailleur en déplacement perçoit des indemnités journalières à l'effet de rembourser forfaitairement les frais supplémentaires qu'il est appelé à engager, l'hébergement étant toutefois à la charge de l'employeur. Leur taux varie suivant la catégorie du travailleur et le lieu du déplacement. Les conditions d'attribution et le taux des frais de déplacement sont fixés par l'entreprise mais ne peuvent être inférieur au taux ci-après :

Pour les catégories E1 à E3 incluses :

- quatre (4) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi;
- huit (8) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement

entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

Pour les catégories E4 et E5

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi;
- six (6) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

S'agissant du personnel classé dans les catégories D, C, B et A, un règlement intérieur propre à chaque entreprise fixera le taux de règlement des indemnités de déplacement.

Les indemnités de déplacement ne sont pas dues au travailleur à qui sont fournies des prestations en nature de nourriture et de logement.

**VI - NOTATION DU PERSONNEL****Article 49**

Le personnel fait périodiquement l'objet d'une notation professionnelle par ses chefs hiérarchiques. Elle doit être effectuée sur un plan strictement professionnel en dehors de toute considération d'ordre politique, syndical, philosophique ou religieux.

Les notations sont consultées avant la prise de toutes décisions concernant la situation administrative du travailleur, notamment en cas de promotion, d'avancement, de mutation, de sanction, etc.

La notation est confidentielle. Toutefois, lorsqu'un licenciement est envisagé par mesure disciplinaire, les feuilles de notation sont communiquées à l'intéressé et, si ce dernier en fait la demande, à son délégué du personnel.

**VII - RECOMPENSES, DISCIPLINE, SANCTIONS****Article 50 : Récompenses**

L'entreprise peut attribuer des récompenses exceptionnelles sous forme de gratification en

espèce ou en nature aux travailleurs qui se sont spécialement distingués dans le service par des actes de courage ou de dévouement, ou par des propositions manifestant leur esprit d'intervention et susceptibles d'améliorer l'exploitation de l'entreprise.

#### **Article 51 : Obligations des travailleurs**

Tout travailleur doit faire preuve de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion. Il doit, en outre, dans l'exercice de ses fonctions, être particulièrement attentionné et courtois à l'égard du public et s'abstenir d'émettre toute opinion défavorable ou tout renseignement nuisible à l'entreprise.

Il doit constamment tenir compte des notions de sécurité et de régularité qui caractérisent l'activité des entreprises de transport aérien et exigent de tous les membres de leur personnel une attention particulière.

Sauf autorisation écrite du chef de l'entreprise, il ne peut :

- exercer à titre professionnel une activité privée lucrative, cette disposition ne s'appliquant pas à la publication d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ;
- posséder, non plus que son conjoint, un intérêt personnel dans une entreprise étrangère à celle qui l'emploie mais en relation d'affaires avec elle, dans le cas où ses fonctions le mettraient à même d'exercer une influence quelconque sur la conclusion de ses affaires.

Il est interdit à tout travailleur de recevoir des gratifications de tiers pour ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions dans l'entreprise et de se faire recommander, à quelque occasion que ce soit. L'entreprise se doit également de ne faire figurer aucune recommandation, sous quelque forme que ce soit, dans les dossiers des candidats ou de ses agents en service.

Les références professionnelles et renseignements de moralités produits avant l'embauche ne sont pas considérés comme des recommandations.

#### **Article 52 : Sanctions**

52/1 - Tout manquement à la discipline constitue une faute pouvant entraîner des sanctions dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celle-ci.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances aux cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions assurées par le travailleur et de la mesure dans laquelle celle-ci a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement des services.

Le chef hiérarchique qui propose qu'une sanction soit infligée à un travailleur en informe à ce dernier et reçoit ses explications lesquelles peuvent être présentées par écrit et sont, dans ce cas, annexées au dossier. Si un rapport est établi, le travailleur en est informé et doit en prendre connaissance. Le travailleur a le droit de se faire assister d'un délégué du personnel auprès de la direction de l'entreprise qui, seule, est habilitée à prendre la décision définitive.

52/2 - Les sanctions qui peuvent être infligées sont les suivantes :

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

52/3 - L'entreprise peut suspendre immédiatement jusqu'à décision définitive le travailleur qui a commis une faute grave.

Entraînent le licenciement de plein droit, les infractions aux règlements douaniers ou du contrôle des changes. Le chef de l'entreprise conserve, dans ce cas, la possibilité de prendre une mesure exceptionnelle de clémence et d'infliger une autre sanction que le licenciement.

52/4 - Toute sanction est notifiée par écrit à l'intéressé avec ampliation aux délégués du personnel et à l'Inspection du Travail.

**Article 53 : Suppression de mention des sanctions au dossier**

Le blâme, 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 mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

**VIII - CESSATION DE SERVICE****Article 54 : Motifs de cessation de service**

La cessation de service résulte de l'un des motifs suivants :

- démission ;
- licenciement ;
- limite d'âge ;
- décès.

**Article 55 : Démission**

Tout travailleur qui désire quitter l'entreprise doit présenter sa démission par écrit. Le travailleur démissionnaire est tenu d'observer le même préavis que celui observé par l'entreprise en cas de licenciement. La durée du préavis est égale à la durée fixée à l'article 38 pour la période d'essai, quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

Le personnel qui a suivi un stage de formation et qui démissionne avant l'expiration d'un certain délai, variable suivant la durée du stage, peut être tenu de verser un dédit à l'entreprise en compensation des frais engagés pour sa formation

Est considéré comme démissionnaire d'office, le travailleur qui, sans motif, reconnu valable :

- est absent de son service pendant plus de trois (3) jours francs ;
- ne reprend pas son service à l'expiration de sa mise en disponibilité ou refuse d'occuper le poste qui, sans entraîner sa mutation, lui est alors assigné.

Si un travailleur, affecté hors de son lieu de résidence habituelle, démissionne, la société participe à ses frais de rapatriement et à ceux de sa famille à charge, selon les modalités déterminées par la législation en vigueur.

**Article 56 : Licenciement**

56/1 - Le licenciement est prononcé dans les conditions fixées par la législation et, en particulier, pour les motifs suivants :

- lorsqu'un agent fait preuve d'insuffisance professionnelle manifeste ;
- lorsque l'entreprise est dans l'obligation de procéder à des compressions d'effectifs ;
- lorsqu'un travailleur des catégories C, B et A refuse sans raison valable, la nouvelle affectation qui lui est désignée.

56/2 - Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, soit chaque jour pendant deux (2) heures, soit deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces périodes d'absence dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux (2) jours dans la semaine ou celui des deux (2) heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur 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 supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

**Article 57 : Licenciement pour compression d'effectif**

Lorsque l'entreprise est dans l'obligation de procéder à des compressions, elle tient compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté et de la situation de famille.

Pour ce faire, chaque travailleur reçoit de ses supérieurs, après examen de son dossier, une note professionnelle affectée du coefficient 4, attribuée selon le barème suivant :

- 0 = mauvais ;
- 1 = médiocre ;
- 2 = passable ;
- 3 = assez bon ;
- 4 = bon ;
- 5 = très bon ;
- 6 = exceptionnelle.

Au nombre de points ainsi obtenus s'ajoutent des bonifications pour ancienneté et charges de famille :

- un (1) point par année complète d'ancienneté ;
- un (1) point pour l'agent marié ni divorcé ni séparé de corps ;
- un (1) point par enfant mineur en charge avec limitation à six (6) enfants.

Les travailleurs sont ensuite classés sur une liste dans l'ordre croissant du total des notes ainsi obtenues pour chacun d'eux.

Cette liste est communiquée pour avis à une Commission paritaire et ensuite au chef de l'entreprise pour décision.

L'entreprise s'efforcera d'assurer le reclassement des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises, ceux-ci conservant, en tout état de cause, pendant un délai de deux (2) ans un droit de priorité en vue de leur réengagement éventuel à l'entreprise dans l'ordre inverse de celui des licenciements.

#### **Article 58 : Modalités du licenciement**

Tout licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception au travailleur qui en est l'objet, une copie étant adressée à l'Inspecteur du Travail et au délégué du personnel.

S'il intervient pendant la période d'essai, il a lieu sans que soit observé un délai de préavis. Après l'expiration de ladite période, il ne peut prendre effet, hormis le cas de faute grave du travailleur,

qu'après un délai de préavis dont la durée correspond à celle indiquée par l'article 38.

Lorsqu'un travailleur est licencié après avoir fait l'objet d'une mutation, l'entreprise, prend à sa charge, quels que soient les motifs du licenciement, les frais de retour de l'intéressé et de sa famille à charge jusqu'au lieu de son engagement ou, s'il le désire, de sa précédente affectation comme s'il s'agissait d'un déplacement en service.

#### **Article 59 : Indemnité compensatrice du 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 et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à la moitié, le travailleur licencié qui se trouvera 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 préavis sans avoir à payer une indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal à huit (8) jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance du départ de l'intéressé.

#### **Article 60 : Indemnité de licenciement**

Le travailleur ayant accompli une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance aux congés, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen de douze (12) mois d'activités 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 de remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % pour les cinq (5) premières années ;
- 25 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 35 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture de contrat de travail résultant d'une faute lourde de l'agent.

#### Article 61 : Limite d'âge et indemnité de fin de carrière

61-1 - Conformément aux dispositions en vigueur à ce sujet, l'âge de la cessation de service est en principe fixé à 55 ans. Toutefois, le travailleur qui en

fait la demande peut être maintenu au-delà de cet âge par décision du chef d'entreprise.

61-2 - L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite.

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

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

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

Age de la retraite	Ancienneté dans l'établissement			
	plus de 1 à 15 ans	plus de 15 à 20 ans	plus de 20 à 30 ans	plus de 30 ans
	%	%	%	%
50 ans.	65	70	75	80
51 ans	57,5	62,5	67,5	72,5
52 ans	50	55	60	65
53 ans	42,5	47,5	52,5	57,5
54 ans	37,5	42,5	47,5	52,5
55 ans	30	35	40	45

#### Article 62 : Décès

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, le salaire de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants-droit.

Toutefois, les sommes dues ne peuvent être versées aux ayants-droit que sur présentation d'un certificat d'hérédité.

Si le travailleur comptait au jour du décès un (1) an au moins d'ancienneté, l'entreprise verse aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue à l'agent en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à l'indemnité ci-dessus, que les ayants-droit en ligne directe qui étaient effectivement à la charge du travailleur.

## **TITRE VII : MALADIES, ACCIDENTS,** **MATERNITE**

63-1. En matière d'organisation médicale, les entreprises de transport aérien se conforment strictement aux prescriptions du Code du Travail sénégalais.

63-2. 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 devra être informé, en présence d'un délégué, 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 quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de soixante-douze (72) heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de six (6) jours, à compter du 1er jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie le médecin.

### **Article 64 : Contrôle médical**

Tout travailleur est tenu d'accepter le contrôle médical de l'entreprise en se soumettant aux examens prescrits devant un médecin agréé par elle chaque fois que le présent titre ouvre droit à un avantage particulier ou fait état de dispositions légales et réglementaires.

Le travailleur qui refuse le contrôle médical de l'entreprise ou s'y soustrait ou le rend impossible, ou prend prétexte d'une indisposition bénigne pour quitter le travail sans raison suffisante, commet une faute passible de sanction. Les prestations prévues au présent titre peuvent alors ne plus lui être accordées de même que lorsque la maladie ou

l'accident de l'intéressé résulte de l'ivresse, d'un crime ou d'un délit dont il est l'auteur ou le complice, d'une faute inexcusable dont il s'est rendu coupable, ou d'une tentative de suicide.

### **Article 65 : Indemnisation du travailleur malade**

65-1 L'indemnisation de l'ouvrier malade, s'effectue dans les conditions suivantes:

- pendant la première année de présence :
  - ✓ plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
  - ✓ demi-salaire pendant trois (3) mois ;
- de la deuxième à la cinquième année de présence :
  - ✓ plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
  - ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
- après cinq (5) années de présence :
  - ✓ plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
  - ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
  - ✓ quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

65/2 - L'indemnisation de l'employé malade s'effectue dans les conditions ci-après :

- avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire ;
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq ans de service et jusqu'à dix (10) ans : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;
- après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.
- 65/3 - L'indemnisation d'un agent de maîtrise et d'un cadre malade s'effectue dans les conditions suivantes :
  - pendant la première année de présence :
    - ✓ plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
    - ✓ demi-salaire pendant trois mois ;
  - de la deuxième à la cinquième année de présence :

- ✓ plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
- ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
- après cinq (5) ans de présence :
  - ✓ plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis ;
  - ✓ demi-salaire pendant quatre mois ;
  - ✓ quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

65/4 - 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. L'intéressé pourra se voir attribuer pour l'excédent un congé sans solde.

#### **Article 66 : 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'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous contrôle du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

- caution portée par l'entreprise auprès de l'établissement hospitalier pour garantir du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues au travailleur ;
- lorsque l'entreprise, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travailleur ;
- allocation complémentaire d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi salaire du travailleur malade.

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- a) quatre (4) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie du lieu d'emploi, par jour d'hospitalisation, pour les travailleurs classés de la catégorie EI à la catégorie EV ;

- b) trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie DI par journée d'hospitalisation pour les autres travailleurs.

Les avantages ainsi prévus 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 organisées par l'entreprise et auxquels il aurait participé.

#### **Article 67 : Accident du travail**

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

Si le nouvel emploi comporte un classement inférieur au précédent, le travailleur est reclassé à l'échelle attachée au nouvel emploi et perçoit la rémunération correspondante à l'échelon d'ancienneté égal. Lorsque l'emploi comporte plusieurs échelles, le travailleur est reclassé à l'échelle dont la rémunération est la plus proche de celle dévolue à l'ancien emploi tenu par l'intéressé.

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

#### **Article 68 : Maternité**

Un congé de maternité avec solde d'une durée de quatorze (14) semaines dont huit (8) postérieures à la délivrance, est alloué au personnel féminin en état de grossesse. Il peut s'ajouter à ce congé, sur demande de l'intéressée, la mise en disponibilité sans solde pour allaitement telle que prévue par l'article 34/3.

**Article 69**

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 63/2 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. Toutefois, cette rupture n'intervient que du jour où le travailleur a épuisé toutes les possibilités de congé de maladie offertes par le présent titre.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un (1) an de service, à une indemnité dont le montant est déterminé ainsi qu'il suit :

1°/ Cas du travailleur remplissant les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de cette dernière sans pouvoir être inférieure à l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

2°/ Cas du travailleur ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement :

- indemnité égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite d'un (1) mois si le délai de préavis dépasse cette durée.

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les indemnités qui seraient accordées au travailleur dans l'hypothèse où la rupture du contrat de travail pour cause de maladie serait assimilée, dans ses effets, au licenciement du fait de l'employeur.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier conserve, pendant un délai d'un (1) an, un droit de priorité de réembauche.

## TITRE VIII : REPRESENTATION DU PERSONNEL

**Article 70 : Délégués du personnel**

Les délégués du personnel sont régis par les articles 185 à 189 du Code du Travail et les textes pris pour leur application, notamment l'arrêté général n° 6595 I.G.T.L.S. du 04 septembre 1953 et l'arrêté général n° 7852 I.G.T.L.S. du 09 octobre 1955.

Les principales dispositions en sont les suivantes :

Le personnel est représenté par ses délégués qui sont élus dans les conditions ci-après :

70-1. - **Nombre de délégués** : le nombre de délégués est fixé conformément à la législation en vigueur. Actuellement il est de :

- 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire ; 1 délégué suppléant ;
- 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires ; 2 délégués suppléants ;
- 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires ; 3 délégués suppléants ;
- 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires ; 5 délégués suppléants ;
- 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires ; 7 délégués suppléants ;
- 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires ; 9 délégués suppléants.

70-2. - **Election des délégués** : l'élection des délégués dont le mandat est d'un (1) an, a lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale de leurs fonctions.

L'entreprise prend l'initiative d'organiser les élections :

- elle fixe la date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin, en accord avec les organisations syndicales ;
- elle en informe par lettre recommandée les organisations syndicales les plus représentatives dans l'entreprise ;
- elle fait procéder à l'affichage de tous les renseignements concernant le vote aux emplacements habituellement réservés à l'affichage des avis donnés au personnel et cela dans un délai d'au moins quinze (15) jours avant la date du scrutin.

S'il n'existe pas d'organisation syndicale suffisamment représentative au sein de l'établissement ou du collège électoral, ou si l'organisation syndicale n'adresse pas de liste de candidats au chef de l'établissement, celui-ci doit demander à l'Inspecteur du Travail de la localité de constater cette carence par procès-verbal de façon à ce qu'il puisse être procédé aux élections de candidats non présentés par une organisation syndicale.

#### 70-3. Etablissement de la liste électorale :

Le chef de l'établissement considéré, responsable de l'organisation du vote, établit par collège électoral, la liste comportant le nom de tous les agents de l'établissement de l'un ou l'autre sexe remplissant les conditions prévues pour l'électorat :

- être âgé de dix-huit (18) ans accomplis ;
- avoir au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- n'avoir encouru aucune des condamnations portant exclusion des listes électorales aux élections politiques ;
- peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans le même établissement, auraient totalisé six (6) mois d'ancienneté.

70-4. **Opération de vote** : l'élection doit avoir lieu dans l'enceinte de l'établissement. Les bulletins de vote sont préparés par l'entreprise conformément aux listes des candidats établies par les organisations syndicales lorsqu'il s'agit du premier tour, les noms des candidats devant figurer dans le même ordre que celui dans lequel ils ont été présentés.

Le chef de l'établissement ou son représentant préside d'office le bureau de vote assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Les membres du bureau assistent au vote, assurent le dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal des élections avec le Président.

70-5. **Notion d'établissement** : l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé, sous l'autorité d'un ou plusieurs représentant, d'une même autorité directrice. L'établissement est donc caractérisé par l'exercice d'une activité collective, en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'agence,

d'escale, de local et non dans le sens de ville ou de circonscription.

Pour qu'un établissement puisse procéder à l'élection de délégués du personnel, il doit compter un effectif d'au moins onze (11) travailleurs.

#### Article 71

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté dans un autre établissement de l'entreprise 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.

#### Article 72 : Audience des délégués

Toute demande d'audience doit être formulée par écrit :

- deux (2) jours avant la date souhaitée pour l'audience avec un chef de service ;
- six (6) jours avant la date souhaitée pour l'audience avec le chef de l'entreprise.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des affaires qui seront évoquées au cours de l'audience.

72-2. Ces délais peuvent toutefois être omis en cas de problème grave et urgent, la demande se faisant alors par simple contact téléphonique.

72-3. Un compte rendu de l'audience est établi, mentionnant les différentes questions posées et les réponses qui y ont été faites, que celles-ci soient données au cours même de l'audience ou, si les questions posées exigent une étude préalable, d'une façon différée.

Ce compte rendu est consigné sur un cahier de revendications qui peut être consulté par le personnel.

72-4. 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.

Tout délégué peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de visites à la direction de son établissement soit à l'occasion de visites à l'Inspection du Travail et des Lois sociales.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, le délégué du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la présente Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

#### **Article 73 : Reconnaissance et exercice du droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent à tous les intéressés par la présente Convention, la liberté d'opinion et la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats, régulièrement constitués, d'exercer leur action dans le cadre de la légalité.

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

L'employeur s'engage à n'exercer sur le personnel aucune pression ni contrainte en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues.

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.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en

violation du droit syndical, tels que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître 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 74 : Absences pour activités syndicales**

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, une semaine 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 les absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences ne seront pas payées comme temps de travail effectif, mais ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel.

Cependant, dans la limite de trois (3) jours par an, il sera accordé une absence payée à un représentant (par établissement) des organisations syndicales les plus représentatives, sur convocation émanant de ces organisations.

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 aux 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 seront 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.

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 service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commission consultative nationale ou régionale, Comités techniques, consultatifs d'Hygiène et de Sécurité nationaux ou régionaux) ou devant siéger comme assesseur au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après réception.

### **Article 75 : Dispositions diverses**

#### **75-1. Affichage des convocations et communications syndicales**

Dans chaque établissement, des emplacements favorables sont réservés aux organisations syndicales reconnues, pour afficher exclusivement les convocations aux réunions de l'organisation syndicale ainsi que les communications signées d'un responsable de l'organisation sur des questions purement professionnelles. Les documents sont apposés sur des panneaux d'affichage fermant à clef, grillagés ou vitrés, et de dimensions raisonnables. Les convocations ne mentionnent que le nom de l'organisation syndicale, la date, le lieu, l'ordre du jour, l'objet de la réunion. Un exemplaire des documents affichés sera transmis à l'employeur pour information.

#### **75-2. Réunions syndicales**

Les réunions syndicales sont interdites pendant les heures et dans les lieux de travail. Toutefois, de telles réunions, ouvertes aux seuls membres de l'entreprise, peuvent être autorisées, en dehors des heures normales de travail.

Les organisations syndicales intéressées sont responsables de la discipline de la réunion.

### **Article 76 : Commission 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.

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) membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

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

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 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 77**

Lorsqu'un litige relatif à l'interprétation et à l'application de la présente Convention naît sur le plan régional, le différend sera porté devant la Commission paritaire nationale, après étude par une Commission régionale de conciliation, composée de la même façon que la Commission nationale, et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans ce cas, un rapport est adressé par le président de cette Commission aux parties signataires et à l'autorité administrative compétente.

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

### **TITRE IX : APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

#### **Article 78**

Les apprentis formés par l'entreprise sont régis par les dispositions figurant à leur contrat d'apprentissage et les règles de droit commun.

Ils sont recrutés par concours. Des bonifications de points s'appliquant au total des notes obtenues au concours peuvent être accordées aux candidats suivants :

- pupille de la nation ;
- enfant d'un travailleur décédé ou devenu totalement inapte au cours de son service dans l'entreprise.

A la fin de leur apprentissage, les apprentis subissent un essai professionnel et peuvent alors, en cas de réussite, recevoir un contrat définitif, leur ancienneté à la société étant calculée pour compter de la date de leur entrée en apprentissage.

#### **Article 79 : Formation et perfectionnement**

L'entreprise est en droit d'exiger du personnel nouvellement engagé qu'il suive des stages de formation professionnelle.

Elle peut également faire suivre :

- des stages d'adaptation aux techniques nouvelles aux travailleurs dont les circonstances de carrière ne leur ont pas permis d'en suivre l'évolution ;
- des stages de formation ou de perfectionnement aux travailleurs promus ou à promouvoir à un emploi supérieur ou différent de celui qu'ils occupent.

La formation professionnelle ou le perfectionnement n'ouvre pas droit, *ipso facto*, à une promotion ou à un avancement.

### **TITRE X : HABILLEMENT - FACILITES DE TRANSPORT**

#### **Article 80 : Habillement**

Certains travailleurs sont tenus de porter un uniforme lorsqu'ils sont en contact avec le public et la clientèle. Etant par-là désignés tout spécialement

à l'attention du public, leur tenue doit être, dans tous les cas, irréprochable.

L'entreprise peut, en outre, fournir certains effets d'habillement à d'autres catégories de personnel en raison de leur condition de travail, et pour le respect des dispositions de la réglementation en vigueur sur l'hygiène et la sécurité. Des notes particulières fixent les modalités d'attribution de l'habillement, la composition du trousseau, son renouvellement et son entretien. Ces notes sont propres à chaque entreprise.

#### **Article 81 : Facilités de transport**

81-1. Tout travailleur en affectation dans un lieu autre que celui de sa résidence habituelle, bénéficie ainsi que son conjoint et ses enfants mineurs à charge, d'un ordre de déplacement sans frais, lors de la prise de son congé annuel.

81-2. Les facilités de transport aérien accordées au personnel ayant au moins un (1) an d'ancienneté ainsi qu'à son conjoint et ses enfants mineurs légalement à charge, feront l'objet d'accords d'établissement au sein de chaque entreprise, les facilités accordées au personnel ne l'étant toujours que dans la limite des places disponibles.

La présente Convention a été tirée en soixante-quinze exemplaires dont six originaux signés à Dakar, le 1<sup>er</sup> octobre 1965.

#### **Ont signé :**

##### **Au titre des entreprises de Transport aérien :**

Monsieur Jacques DECHENNE (AIR AFRIQUE)

**Représentant : AEROLINAS ARGENTINA, AIR GUINEE, AIR MALI, AIR SENEGAL, ALITALIA, PAN AMERICAN, S.I.T.A.**

Monsieur Mbaye DIOP (AIR FRANCE)

##### **Au titre du Syndicat national des Transports aériens, affilié à l'U.N.T.S. :**

MM.

Landing DIADHIOU (CSA) ;

Bachir SALL (AIR AFRIQUE) ;  
Charles DIOP (AIR AFRIQUE) ;  
Abdoulaye NDIAYE (AIR FRANCE) ;  
Latsouk NDIAYE (AIR AFRIQUE) ;  
Ahmed KANE (AIR AFRIQUE).

**Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,  
Président de la Commission paritaire,**  
Coumba Ndoffène DIOUF

**AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE  
DES TRANSPORTS AERIENS AU SENEGAL**

*(Le présent Avenant a été déposé au Tribunal du Travail de Dakar, Secrétariat, le 16 mars 1966 et y enregistré selon le procès-verbal de dépôt sous le numéro 10).*

Le 27 novembre 1965 se sont réunis à Dakar, en Commission mixte, les représentants des employeurs et des travailleurs désignés ci-après, au titre des entreprises de Transports aériens du Sénégal et des Syndicats d'ouvriers et d'employés des établissements de ladite branche affiliés aux Unions locales et régionales des Syndicats de l'U.N.T.S.

Les membres de la Commission, considérant que le personnel en service dans les entreprises de transport aérien visé à l'article 1 de la Convention collective des transports aériens au Sénégal du 1<sup>er</sup> octobre 1965 doit être reclassé dans les nouvelles échelles hiérarchiques professionnelles établies par ladite Convention selon les modalités fixées aux articles 7, 8 et 9, ont décidé d'adopter les dispositions énoncées ci-après qui constituent un avenant à la Convention collective susmentionnée.

**Article Premier**

Pour l'application des dispositions convenues dans les articles 7, 8 et 9, de la Convention collective des Transports aériens au Sénégal, sont établies les concordances suivantes entre les nouvelles et les anciennes classifications.

catégorie convention collective du 1.10.65	Echelle	Concordance avec ancienne convention auxiliaire
<b>• Manœuvres</b>		
E-I .....	1 à 8 .....	Catégorie I
E-II .....	1 à 8 .....	Catégorie II
<b>• Employés</b>		
E-III .....	1 à 8 .....	Catégorie III
E-IV .....	1 à 10 .....	Catégorie IV
		Catégorie V
<b>• Employés qualifiés</b>		
E-V .....	1 à 10 .....	Catégorie VI
		Catégorie VII A
		Catégorie VII B
<b>• Maîtrise</b>		
(Agents qualifiés)		
D-I .....	1 à 10 .....	Catégorie MI A
		Catégorie MI B
		Catégorie MII A
D-II .....	1 à 10 .....	Catégorie MII B
		Catégorie MIII
		Catégorie MIV
<b>• Haute maîtrise</b>		
Assimilés Cadres		
Agents hautement qualifiés		
CI .....	1 à 10 .....	Catégorie MV
CII .....	1 à 10 .....	
<b>• Cadres</b>		
BI .....	1 à 10 .....	Catégorie C
B II .....	1 à 10 .....	
BIII .....	1 à 10 .....	
<b>• Cadres supérieurs</b>		
A-I .....	1 à 10	
A –II .....	1 à 10	

**Article 2**

Les dispositions qui précèdent entre en vigueur pour compter du lendemain du jour qui suit le dépôt du présent Avenant au Greffe du Tribunal du Travail de Dakar.

**Fait à Dakar, le 27 Novembre 1965.**

ont signé :

- **Au titre des entreprises de Transport aérien :**  
Monsieur Jacques DECHENNE (AIR AFRIQUE)
- **Représentant : AEROLINAS ARGENTINA, AIR GUINEE, AIR MALI, AIR SENEGAL, ALITALIA, PAN AMERICAN, S.I.T.A.**  
Monsieur Mbaye DIOP (AIR FRANCE)
- **Au titre du Syndicat national des Transports aériens, affilié à l'U.N.T.S. :**  
MM. Landing DIADHIOU (CSA); Bachir SALL (AIR AFRIQUE); Charles DIOP (AIR AFRIQUE);  
Abdoulaye NDIAYE (AIR FRANCE) ; Latsouk NDIAYE (AIR AFRIQUE) ; Ahmed KANE (AIR AFRIQUE).
- **Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,  
Président de la Commission paritaire,  
Coumba Ndoffène DIOUF**