



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL  
Un Peuple - Un But - Une Foi



## **Convention collective du personnel des Assemblées Consulaires de la République du Sénégal (2 janvier 1964)**



**DISPOSITIONS GÉNÉRALES****Article Premier : Objet et champ d'application**

La présente Convention règle les rapports de travail entre les chambres de commerce et leur personnel répondant à la définition de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant le Code du Travail.

Par chambre de commerce, il faut entendre les chambres de commerce, d'agriculture et d'industrie, aussi bien sous forme d'assemblées consulaires que de services intérieurs et extérieurs d'exécution.

**Article 2**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie à tout moment, par l'une des parties contractantes, avec préavis de trois (3) mois.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation totale ou partielle devra accompagner la lettre recommandée de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, afin que les négociations puissent être entamées sans retard.

En tout état de cause, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

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

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

**Article 3 : Avantages acquis**

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

Elle s'appliquera alors de plein droit aux contrats en cours d'exécution, cela à compter de sa prise d'effet.

Toutefois, elle ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction ou de restriction des avantages individuels pécuniaires ou en nature acquis par les

travailleurs qu'elle régit, lorsque lesdits avantages ont été acquis antérieurement à sa date de prise d'effet.

**TITRE II - DROIT SYNDICAL – DELEGUES  
DU PERSONNEL****Article 4 : Droit Syndical et liberté d'opinion**

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

**Article 5 : Panneaux d'affichage**

Dans chacun des services d'une chambre de commerce, constitués en établissements distincts des panneaux d'affichage seront réservés aux communications syndicales strictement professionnelles et ne revêtant aucun caractère de polémique.

Ces communications devront être portées à la connaissance de l'employeur avant d'être affichées. Aucun document ne pourra être affiché en dehors du panneau d'affichage.

**Article 6 : Autorisations d'absence**

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

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

Ces absences ne seront pas payées, à l'exclusion de celles des travailleurs ayant qualité de représentants syndicaux et ce dans la limite de trois jours ouvrables par an.

Elles ne viendront pas en déduction des congés annuels.

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

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera au fonctionnement normal des services.

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

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (tel que le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.

Les travailleurs, titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale et comportant pour eux l'obligation d'assurer une permanence, voient leur contrat suspendu pour une période d'un an au

maximum. Ils sont réintégrés dans leur emploi lorsque prend fin la permanence.

**Article 7 : Délégués du personnel**

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

Lorsque plusieurs établissements d'une même chambre de commerce, situés dans une même localité, ne comporteront pas chacun pris séparément, le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé à l'élection de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements sont réunis pour former un seul groupe d'électeurs, sous réserve que lesdits établissements ne soient pas distants, les uns et les autres, de plus de cinq (5) kilomètres.

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

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

Aucun délégué ne peut faire l'objet d'un changement d'affectation contre son gré durant son mandat. Cette mesure de protection est étendue aux candidats dès le dépôt des candidatures, ainsi qu'aux délégués sortants jusqu'à la date des nouvelles élections.

Ne peuvent être déplacés, sans leur consentement, de l'établissement où ils exercent leur emploi :

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

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

Dans une limite de quinze (15) heures par mois, les délégués doivent disposer du temps de liberté nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

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

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

### **TITRE III - CONDITIONS D'EMPLOI**

#### **Article 8. : Embauchage**

Les employeurs feront connaître leurs besoins au Service de la Main d'œuvre.

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

Les employeurs conserveront, en outre, le droit de recourir à l'embauchage direct dans les conditions prévues par les règlements en vigueur.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectifs, conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

#### **Article 9. : Période d'essai**

La durée de la période d'essai est d'un (1) mois pour les travailleurs ayant déjà travaillé et de trois (3) mois pour les travailleurs n'ayant jamais travaillé.

Pour les travailleurs expatriés, la durée maximale de cette période est portée à un (1) an, renouvellement compris.

Pour ces mêmes travailleurs, les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Dès leur entrée dans l'établissement, les travailleurs perçoivent un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum de la catégorie à laquelle ils sont engagés à l'essai.

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

En aucun cas, la période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'auraient pu accomplir

certaines travailleurs avant le commencement de leur service.

#### **Article 10 : Promotion**

En cas de vacance ou de création d'emploi ou de poste, l'employeur fera appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à l'occuper. Toutefois, dans le cas où l'accès à cet emploi comporte un concours ou un examen, les travailleurs de l'entreprise qui ont fait acte de candidature y seront obligatoirement soumis.

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

#### **Article 11 : Perfectionnement**

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

D'autre part, les employeurs accorderont la possibilité aux travailleurs méritants et susceptibles de remplir des emplois hiérarchiquement plus élevés de parfaire leur formation en effectuant des stages appropriés.

Cependant, ces dispositions ne prendront effet qu'après accord préalable des parties.

#### **Article 12 : Modifications des conditions de travail**

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

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

Suivant le résultat de cet examen, le travailleur peut, soit être affecté provisoirement à un emploi moins pénible sans réduction de son salaire soit voir son contrat suspendu dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Lorsque les modifications d'emploi proposées par l'employeur pour inaptitude physique ayant pour cause un accident ou une maladie ne sont pas acceptées par le travailleur, le contrat de travail se trouve rompu du fait de l'employeur.

### Article 13 : Remplacement

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

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- un (1) mois pour les travailleurs au-dessous de la 7<sup>ème</sup> catégorie ;
- quatre (4) mois pour les travailleurs de la 7<sup>e</sup> catégorie et des catégories supérieures, sauf dans le cas de maladie, accident, survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

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

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe :

- après un mois (1) pour les travailleurs au-dessous de la 7<sup>e</sup> catégorie ;
- après quatre (4) mois pour les travailleurs de la 7<sup>e</sup> catégorie et des catégories supérieures.

### Article 14 : Avancement

L'avancement, à tous les degrés de la hiérarchie, a lieu au choix ou sur examen professionnel. Il est commandé par l'intérêt de la Chambre de Commerce et consacre les qualités professionnelles du travailleur. Pour tous les emplois, les nominations sont faites par le Président de la Chambre de Commerce, après avis du Secrétaire général.

Tout travailleur promu à une catégorie ou échelon supérieur ne peut, en aucun cas, recevoir une rémunération inférieure à celle qu'il percevait antérieurement.

En dehors des promotions, des augmentations de salaire peuvent, dans chaque emploi, être accordées par décision du Président de la Chambre de Commerce.

Toutefois, la situation de tout travailleur qui, au cours d'une période de trois(3) ans, n'aura bénéficié ni d'une promotion ni d'une augmentation de salaire, doit être examinée à l'expiration de cette période.

Toutes les décisions concernant les augmentations de salaire sont prises par le Président de la Chambre de Commerce.

### Article 15 : Changement d'établissement

Le fait pour un employé, d'avoir démissionné d'une Chambre de Commerce ne peut faire obstacle à son engagement dans une autre Chambre de Commerce.

Les salaires des jeunes gens titulaires du C.A.P ou du B.E.C 1<sup>e</sup> ou 2<sup>e</sup> degré ne subiront pas l'abattement ci-dessus.

### Article 16 : Suspension de contrat pour obligations militaires

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

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve le droit à la jouissance de son congé annuel.

### Article 17 : Rupture de contrat

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

### Article 18 : Préavis

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat individuel plus favorables, les contrats à durée indéterminée peuvent prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour elles d'observer

le préavis, ci-après sauf pendant la période d'essai qui ne comporte pas de préavis:

- un (1) mois pour les travailleurs de la 1<sup>ère</sup> à la 8<sup>e</sup> catégorie ;
- trois (3) mois pour les travailleurs de la 9<sup>e</sup> catégorie et des catégories supérieures.

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

En outre, la partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, soit pendant la période de congé, soit dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de congé du travailleur, sera tenue de payer en sus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à un (1) mois de salaire global.

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

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

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

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Les jours sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et l'agent.

En cas de désaccord, il sera fixé un (1) jour au gré de l'employeur et un (1) jour au gré du travailleur.

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

Les jours d'absence n'entraînent aucune réduction du salaire du travailleur.

### **Article 19 : Indemnité de licenciement**

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

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

Le pourcentage en question est fixé à :

- 20 % pour les cinq (5) premières années :
- 25 % pour la période comprise entre la 6<sup>ème</sup> et la 10<sup>ème</sup> année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la 10<sup>ème</sup> année.

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

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

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

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

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases 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 |                |                |             |
|--------------------|---------------------------------|----------------|----------------|-------------|
|                    | de 1 à 15 ans                   | de 15 à 20 ans | de 20 à 30 ans | + de 30 ans |
| 50 ans             | 65 %                            | 70 %           | 75 %           | 80 %        |
| 51 ans             | 57,5 %                          | 62,5 %         | 67,5 %         | 72,5 %      |
| 52 ans             | 50 %                            | 55 %           | 60 %           | 65 %        |
| 53 ans             | 42,5 %                          | 47,5 %         | 52,5 %         | 57,5 %      |
| 54 ans             | 37,5 %                          | 42,5 %         | 47,5 %         | 52,5 %      |
| 55 ans             | 30 %                            | 35 %           | 40 %           | 45 %        |

**Article 20 : Licenciement pour suppression d'emploi**

En cas de compression de personnel, l'employeur informera les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre.

Ceux-ci examineront les mesures envisagées et présenteront leurs suggestions à l'employeur.

Les congédiements éventuels nécessités par la suppression d'emplois ou diminution de l'activité de l'entreprise s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu, à la fois, de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

**Article 21 : Certificat de travail**

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou s'il y a lieu des emplois successivement occupés avec référence aux catégories professionnelles, ainsi que les périodes pendant lesquelles lesdits emplois ont été tenus.

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

**Article 22 : Décès de l'agent**

En cas de décès d'un travailleur, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de

toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux héritiers.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait due au travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

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

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

**Article 23 : Rupture ou suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

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

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à six (6) mois, dans les conditions prévues à l'article 57 du Code du Travail. Jusqu'à six (6) mois inclusivement, elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

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

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations dont le montant et les conditions d'attribution sont précisés, ci-après :

- la maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les soixante-douze (72) heures, sauf cas de force majeure ;
- les indemnités seront les suivantes :
  - ✓ avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire en application de l'article 48 du Code du Travail ;
  - ✓ après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
  - ✓ après cinq (5) 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.

Les indemnités ci-dessus prévues ne seront pas obligatoires, dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article 58 du Code du Travail, lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une année civile, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder au total, celle d'une des trois(3) dernières périodes ci-dessus fixées, sans préjudice des dispositions de l'article 58 du Code du Travail.

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

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail lors de la consolidation de la blessure, l'employeur doit rechercher avec les délégués du personnel s'il peut être reclassé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par les dispositions du présent article pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire mensuel, heures supplémentaires non comprises, défalcation faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Le travailleur expatrié, reconnu médicalement inapte à exercer un emploi salarié au Sénégal, ainsi que tout travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie, bénéficie d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié. Cette indemnité est accordée, à titre provisoire, en attendant soit l'institution d'un régime général de retraite, soit la parution de textes légaux et réglementaires, organisant ce mode de protection.

#### **Article 24 : Rupture du contrat pour maladie**

Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 23 ci-dessus 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 notifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 19.

Le travailleur remplacé dans les conditions définies ci-dessus conserve pendant un (1) an, à compter du jour de la rupture du contrat, un droit de priorité d'engagement.

#### **TITRE IV : SALAIRES, INDEMNITES ET AVANTAGES DIVERS**

##### **Article 25 : Détermination du salaire**

Les salaires minima de chaque catégorie ou échelon sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire groupant les représentants des organisations syndicales signataires de la Convention.

##### **Article 26 : Salaires des jeunes travailleurs**

Les salaires des jeunes travailleurs, âgés de moins de dix-huit (18) ans révolus, supportent les abattements suivant, appliqués aux salaires des travailleurs adultes de leur catégorie professionnelle ou échelon:

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

##### **Article 27 : Prime d'ancienneté**

Dans le cadre de la présente Convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue dans les différents établissements de la Chambre de Commerce.

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

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

Le travailleur, qui est licencié pour compression de personnel après une année au moins de présence effective, puis réembauché, bénéficiera de l'ancienneté acquise antérieurement à la période interruptive.

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

- 3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, après trois (3) années de présence ;

- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, après cinq (5) années de présence ;
- 1% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

##### **Article 28 : Indemnité de déplacement temporaire**

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

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

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

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

##### **Article 29 : Logement**

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

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer son logement

par ses propres moyens, il devra dès son engagement en faire part à l'employeur précisant s'il le dégage ou non de l'obligation de le loger.

Lorsque l'employeur loge un travailleur, il a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci.

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

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

Les travailleurs bénéficiant de la gratuité du logement conservent cet avantage. En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après fixés :

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

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

c) En cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée, sur sa demande préalable du travailleur, dans la limite maximum d'un (1) mois.

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

Le logement devra être restitué en bon état et le travailleur sera responsable de toutes les dégradations mobilières ou immobilières, autres que celles correspondant à une usure normale.

### **Article 30 : Tenue de travail**

Dans les Chambres de Commerce où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra la fournir gratuitement.

## **TITRE V : DUREE DU TRAVAIL**

### **Article 31 : Horaire du travail**

L'horaire du travail est fixé dans chaque Chambre de Commerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur, après consultation des délégués du personnel.

### **Article 32 : Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs sont rémunérées conformément aux taux ci-après :

- **Heures supplémentaires effectuées de jour :**
  - ✓ 10% du salaire horaire lorsqu'elles se situent de la 41<sup>e</sup> heure inclusivement à la 48<sup>e</sup> heure inclusivement ;
  - ✓ 35% du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48<sup>e</sup> heure.
- **Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :**
  - ✓ 50 % du taux horaire pendant le jour ;
  - ✓ 100% du taux horaire pendant la nuit.

Sauf en cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévu vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un travailleur cadre en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient, ne sont pas rémunérées.

Toutefois, lorsqu'en vue de faire face à un surcroît de travail, des heures supplémentaires seront effectuées dans un ou plusieurs services d'une Chambre de Commerce, celles effectuées par les travailleurs cadres desdits services seront rémunérées au tarif normal.

## **TITRE VI. CONGES – VOYAGES**

### **Article 33 : Dispositions générales**

La durée des congés est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ordre des départs en congé est établi par le Président de la Chambre de Commerce, en fonction des nécessités du service.

Les travailleurs seront, par voie d'affichage, informés de leur tour de départ de congé.

Le rappel d'un travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses.

Le travailleur rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il pourra bénéficier, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Cette prolongation sera payée mais n'ouvrira pas droit au congé.

#### **Article 34 : Services donnant droit au congé**

Le droit de jouissance au congé est déterminé conformément aux dispositions de l'article 145 du Code du Travail.

#### **Article 35 : Durée des congés**

Le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur conformément aux dispositions de l'article 143 du Code du Travail.

#### **Article 36 : Rémunération pendant les congés**

L'allocation de congé payé est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Elle demeure acquise en monnaie nationale.

Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité, calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, doit être accordée à la place du congé.

#### **Article 37 : Congés exceptionnels**

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son

propre foyer, pourront être accordées au travailleur, sans retenue de salaire, dans la limite de dix (10) jours par année civile, sur présentation de pièce d'Etat civil ou justifications probantes dans les conditions suivantes :

- mariage du travailleur .....3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur ..... 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe..... 3 jours ;
- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour ;
- accouchement de la femme du travailleur ....1 jour ;
- baptême d'un enfant..... 1 jour.

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

Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Dans tous les cas, le travailleur devra en informer son employeur par écrit, au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures suivant la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire. Ce délai est porté à quarante-huit (48) heures dans le cas d'absence pour décès.

#### **Article 38 : Bagages**

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de la chambre de commerce, d'avantages autres que la franchise consentie par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

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

- 200 kilogrammes de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes, dont le mariage a été constaté légalement ;

- 100 kilogrammes de bagages en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs également à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

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

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

#### **Article 39 : Classe de passage**

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

1°) bateaux et trains :

- bateau : 3<sup>e</sup> classe – train : 2<sup>e</sup> classe 1<sup>ère</sup> à 5<sup>e</sup> catégorie incluse ;
- bateau : 2<sup>e</sup> classe – train : 2<sup>e</sup> classe 6<sup>e</sup> à 8<sup>e</sup> catégorie incluse ;
- bateau : 1<sup>ère</sup> classe – train : 1<sup>ère</sup> classe 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> catégorie.

2° avion :

- classe touriste pour tous les agents.

3° autres moyens :

- usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

#### **Article 40 : Classe de voyage**

Conformément à l'article 155 du Code du Travail, le travailleur qui lors de la rupture ou de la cessation du contrat de travail, a droit au voyage de retour au lieu de sa résidence habituelle à la charge de l'employeur, peut faire valoir ce droit à tout moment dans la limite de deux (2) ans à compter du jour de la cessation de son service.

Toutefois, il est tenu d'indiquer dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés occupés par lui depuis la rupture ou la cessation du contrat et le ou les employeurs successifs qui ont utilisé ses services ainsi que la durée des périodes d'emploi.

La Chambre de Commerce saisie doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, sur la demande de la Chambre consulaire, de participer au paiement des transports dans la limite des droits acquis en la matière par le travailleur durant le temps où il a été à leur service.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs en cause a lieu au prorata du temps de service accompli par le travailleur chez chacun d'eux.

#### **Article 41 : Prestations familiales**

Le régime d'allocation dont relève les travailleurs régis par la présente Convention est celui de la Caisse de Compensation des Prestations familiales au Sénégal.

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

### **TITRE VII. ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE - HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR**

#### **Article 42**

L'employeur est tenu de se conformer, en matière d'organisation médicale aux prescriptions légales.

Il s'engage à faire bénéficier les travailleurs des dispositions suivantes :

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

a) - caution portée auprès de l'établissement hospitalier du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier (salaires et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie et d'hospitalisation ; éventuellement,

indemnité de préavis et de licenciement, indemnité compensatrice de congé).

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

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

Le montant de cette allocation est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu d'emploi, par journée d'hospitalisation, pour les travailleurs classés dans les 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés.
- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la 4<sup>e</sup> catégorie des employés, par journée d'hospitalisation, pour les autres travailleurs.

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

La réserve ci-dessus ne s'applique pas à l'accident survenu au travailleur au cours du trajet pour se rendre à son travail ou en revenir.

## **TITRE VIII. CLASSIFICATION**

### **Article 43 – Définition des catégories et échelons**

Les catégories et échelons constituant l'échelle hiérarchique sont définis en annexe à la présente Convention.

### **Article 44 – Dispositions transitoires**

Au sein de chaque Chambre de Commerce, l'employeur procède au classement du personnel dans les catégories et échelons définis en annexe à la présente Convention. Les travailleurs remplissant de façon permanente plusieurs fonctions correspondant à des catégories différentes, seront classés dans la plus élevée des catégories. Le

classement dans les nouvelles catégories ne saurait entraîner un désavantage pour les intéressés.

### **Article 45 – Commission de Classement**

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

Cette réclamation est introduite, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel et examinée par l'employeur.

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

Cette Commission de Classement, présidée par l'Inspecteur du Travail, du ressort, et composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs statuera, sur tout différend concernant la classification des emplois qui lui sera soumis.

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

Les représentants seront désignés par les organisations syndicales patronales et de deux (2) travailleurs, signataires de la présente Convention. Ils pourront s'adjoindre un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le Président ne participe pas au vote mais exprime son avis qui figure au procès-verbal.

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

## **TITRE IX. DIFFERENDS – ADHESIONS**

### **Article 46. Commission d'Interprétation et de Conciliation**

Il est institué une Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation, pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter

de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, de ses annexes, additifs et avenants.

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) membres suppléants de l'organisation syndicale de travailleurs, signataire ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

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

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie, ainsi que de l'autorité administrative.

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

Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par lesdits membres, 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 47. Adhésion ultérieure**

Tout syndicat de travailleurs ou toute Chambre de Commerce 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 du Tribunal du Travail.

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

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les

organismes ou Commissions paritaires prévus par la présente Convention.

### **TITRE X. LIMITE D'AGE – RETRAITE**

#### **Article 48 : Retraites**

La limite d'âge du personnel des chambres consulaires est fixée à cinquante-cinq (55) ans.

Une indemnité de départ à la retraite est accordée aux travailleurs dans les conditions et suivant les taux figurant à l'article 19 de la présente Convention.

Toutefois, les travailleurs bénéficiant déjà d'un autre régime de retraite et qui désireraient le conserver, ne sont pas liés par les dispositions du précédent alinéa.

Ils devront faire la déclaration au Président de la Chambre de Commerce intéressée, dans un délai de trois (3) mois maximum, à compter de la date de prise d'effet de la présente Convention.

### **TITRE XI. DATE D'APPLICATION**

#### **Article 49**

La présente Convention et ses avenants entreront en vigueur à compter du lendemain du jour de leur dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

**Fait à Dakar, le 2 janvier 1964**

**Pour les Chambres de Commerce d'Agriculture et d'Industrie du Sénégal**

H. Ch. GALLENGA

**Pour l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (UNTS)**

MM Ousmane DIATTA, Séne Diène, Serigne DIOP, Laïty NDIAYE, Mansour THIAM

**Le Conseiller technique au ministère de la Fonction publique et du Travail,**

P. FICAJA

La présente Convention a été déposée au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar et y est enregistrée le 17 janvier 1964 sous le n° 3.

**ANNEXE****CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES  
CHAMBRES DE COMMERCE****Première catégorie**

Manœuvre ordinaire : Travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation, notamment :

- Manutention et travaux courants de propreté à l'exception des nettoyages spéciaux.
- Echelon A :  
Ayant moins de six (6) mois de présence continue.
- Echelon B :  
Après six (6) mois de présence continue.

**Deuxième catégorie**

Manœuvre spécialisé : Travailleur exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- Gardien, veilleur de nuit ;
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages;
- Jardinier ;
- Garçon de course.

**Troisième catégorie**

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

- Planton portier ;
- Chef manœuvre ;
- Garçon de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux, procède à l'entretien journalier des bureaux ;
- Téléphoniste ;
- Téléphoniste de garde : chargé notamment de répondre et de donner les communications

sur un poste central à quatre (4) directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences de trafic être astreints aux travaux de leur catégorie) ;

- Photocopieur : employé utilisant un duplicateur ou toute autre machine à photocopier d'usage facile ;
- Employé du courrier commis : chargé de la réception et de l'envoi du courrier et de l'établissement des bordereaux de transmission.

**Quatrième catégorie**

Définition : Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple :

- Planton encaisseur ;
- Peseur non assermenté ;
- Dactylographe 1<sup>er</sup> degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans les conditions convenables de rapidité et de présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;
- Téléphoniste – standardiste, capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre (4) directions.

**Cinquième catégorie**

Définition : Employé possédant une certaine formation professionnelle technique travaillant sous les directives d'un employé de catégorie supérieure :

- Peseur-juré assermenté employé au constat, au moyen d'une bascule ou d'un pont-basculé mis à sa disposition, des poids de divers produits, marchandises ou véhicules et de les transcrire sur bordereau en fin de journée en les sériant par client ;
- Dactylographe : trente (30) mots-minute avec orthographe et présentation parfaite ;
- Sténodactylographe débutant, ne remplissant pas les conditions pour être classé en 6<sup>e</sup> catégorie ;
- Archiviste-bibliothécaire classant, suivant les instructions, les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement.

**Sixième catégorie**

Définition : Employé qualifié assurant son travail suivant des directives précises ou des instructions générales :

- Peseur juré chef de zone, capable d'assurer le contrôle simultané de plusieurs points-basculés et habilité à percevoir les taxes des usagers ;
- Aide-comptable : Employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer des travaux secondaires de comptabilité des recettes et dépenses ou de comptabilité des dépenses engagées.
- Sténodactylographe 2<sup>e</sup> degré, diplômée et capable de prendre quatre-vingt-dix (90) mots-minute en sténo et trente (30) mots-minute en dactylographie avec orthographe et présentation parfaites ;
- Sténotypiste : capable de prendre cent-vingt (120) mots-minute et de traduire parfaitement ces mots à trente (30) mots-minute machine, avec orthographe et présentation parfaites.

**Septième catégorie**

Définition : Employé très qualifié assurant des travaux qui comportent une part d'initiative et de responsabilités, sous les ordres d'un employé d'une catégorie supérieure ;

- Caissier : ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes ;
- Secrétaire sténodactylographe, ou secrétaire de direction, ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales.

**Huitième catégorie**

- Comptable ayant une certaine connaissance des lois fiscales ; employé principal ; employé très qualifié qui, tout en assurant des tâches personnelles, est chargé de coordonner le travail de plusieurs autres employés.

**Neuvième catégorie**

- Secrétaire général adjoint ;
- Chef comptable ;

- Chef de service.

**Dixième catégorie**

- Secrétaire général.

**CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES CHAUFFEURS**

La hiérarchie professionnelle des chauffeurs travaillant dans les établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention, comprend les catégories et échelons définis ci-après :

| Catégorie | Définition   | Assimilations aux catégories ci-dessus pour le classement et la rémunération |
|-----------|--|--|
| <b>A1</b> | Conducteur de voiture de tourisme (jusqu'à 8 places) ou conducteur de camionnette ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 tonnes ; | <b>4<sup>e</sup> catégorie</b>   |
| <b>A2</b> | Conducteur de véhicule de transport de personnes (9 à 16 places) ;<br>Conducteur de camion de 2t.100 à 2t.500 de charge utile  | <b>4<sup>e</sup> catégorie + 4%</b>  |
| <b>B1</b> | Conducteur de car de 17 à 30 places ou<br>Conducteur de véhicule poids lourd (P.L (d) de 3T600 à 5 tonnes                      | <b>4<sup>e</sup> catégorie + 10%</b>   |
| <b>B2</b> | Conducteur-receveur de car de 17 à 30 places   | <b>4<sup>e</sup> catégorie + 15%</b>   |

**Fait à Dakar, le 2 janvier 1964**

**Pour les Chambres de Commerce d'Agriculture et d'Industrie du Sénégal (UNTS)**

H. Ch. GALLANCA

**Pour l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal**

MM. Ousmane DIATTA

Serigne DIOP

Laïty NDIAYE

Mansour THIAM

Sène DIÈNE

**Le Conseiller technique au Ministère de la Fonction publique et du Travail,**

P. FICAJA