



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



Convention collective fédérale des industries de la confection de la République du Sénégal (10 janvier 1963)



**AVIS RELATIF A L'EXTENSION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE FEDERALE DES
INDUSTRIES DE LA CONFECTION DE LA
REPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**

En application de l'article 87 de la loi n° 61-34 du 15 juin 1961 instituant un Code du Travail, le Ministre de la Fonction publique et du Travail envisage de rendre obligatoire, pour tous les employeurs et tous les employés de la branche professionnelle intéressée, les dispositions de la Convention collective des Industries de la Confection de la République du Sénégal signée à Dakar le 10 janvier 1963 et déposée au secrétariat du Tribunal le 29 janvier 1963, sous le n° 3.

Conformément aux dispositions de l'arrêté n° 8125 du 29 décembre 1953, la teneur des dispositions générales et particulières de la Convention dont l'extension est envisagée est publiée dans les colonnes ci-après du présent numéro du *Journal officiel* de la République du Sénégal.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées, sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie des dispositions en question avis au *Journal officiel*. Les communications devront être adressées au ministère de la Fonction publique et du Travail, sous le timbre « Direction du Travail et de la Sécurité sociale » (building administratif, Dakar).

Entre les organisations syndicales ci-après :

- Le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal, affilié à l'union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (UNISYNDI),

d'une part,

- Les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuirs et Peaux, affiliés à l'Union nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

DISPOSITIONS GENERALES

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

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis par le Code du Travail, dans les établissements dont les activités principales, exercées sur le territoire de la République du Sénégal, relèvent de la branche professionnelle des Industries de la Confection.

Sont, notamment, compris dans ces activités les industries mettant en œuvre les matières premières suivantes : tissu, cuir, papier-carton, caoutchouc et plastique, telles que :

- confection d'articles d'habillement et activités connexes ;
- confection d'articles chaussant et activités connexes ;
- confection d'emballages ou cartonnages de toute sorte et activités connexes ;
- confection de sacs, bâches, stores, voiles, housses, filets ;
- fabrication de maroquinerie, articles de voyage ;
- bourrellerie, sellerie, corroierie ;
- confection de tapis, matelas, ainsi que tous les ateliers où sont effectués les travaux de réparations et d'entretien s'appliquant aux produits ci-dessus désignés.

La présente Convention ne s'applique pas aux activités de caractère artisanal.

Dans tous les établissements fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des établissements visés ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective sauf accord particulier plus favorable aux travailleurs.

Les employeurs sont d'accord pour consentir aux travailleurs dont l'emploi ne figure pas à la classification prévue par la présente Convention les mêmes salaires qui sont fixés par la Convention collective de la branche professionnelle dont ils relèvent, étant toutefois entendu que toutes les

autres dispositions de la présente Convention contiennent des clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs :

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- Ingénieurs, assimilés et cadres.

Article 2 : Prise d'effet de la Convention

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

Article 3 : 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 les travailleurs désignés à l'article 1er.

Sont, notamment abrogées en ce qui concerne les entreprises régies par la présente Convention, les conventions collectives ci-après énumérées :

- la Convention collective du 1er décembre 1938, dite **EMCIBAN** ;
- la Convention collective du 26 décembre 1945, dite **UNISYNDI** ;
- la Convention collective du 12 décembre 1946.

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement : aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans les dits contrats individuels.

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

Article 4 : Avantages acquis

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, de dispositions collectives.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés, pour le même objet, dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

Article 5 : Durée - Dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée, en tout ou partie, à toute époque, par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux parties contractantes par lettre recommandée, dont copie sera adressée au Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un 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 un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

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

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

Les demandes de révisions de salaire 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 1er, ne 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.

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

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 Industries de la Confection au sens de l'article 84 du Code du Travail.

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

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 7 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, pour tous, de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de disciplines, de congédiement ou d'avancement :

- l'appartenance ou non à un syndicat, l'exercice ou non des fonctions syndicales ;
- les opinions politiques ou philosophiques : les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale des travailleurs.

Les travailleurs s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à 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 8 : Absences pour les activités syndicales

1°) Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées sur présentation, cinq (5) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Ces absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction de la durée du congé annuel, en outre, lorsque l'organisation du service le permet, le travailleur pourra être autorisé à récupérer les heures de travail perdues.

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

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

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.

3°) Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible, après sa réception.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations d'absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

4°) Dans le cas où un salarié ayant plus d'un (1) an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, il jouira, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à conditions qu'il ait obtenu l'accord de son employeur, au moment du départ, et que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à quatre (4) mois ni supérieure à trois (3) ans.

Afin de bénéficier de ce droit, l'intéressé doit présenter sa demande au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Article 9 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs, pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou à un autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 10 : Embauchage et réembauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main d'œuvre aux services de la main-d'œuvre.

Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

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

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve, pendant un (1) an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai il continue à bénéficier de la même priorité, pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire de huit (8) jours.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse, survenu après son départ de l'établissement.

En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Article 11 : Période d'essai - période de formation

1° Période d'essai

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

Cette durée est précisée dans les annexes.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir. Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat, sans indemnité ni préavis.

2° Période de formation

Les nouveaux embauchés n'ayant jamais travaillé dans la profession et devant subir une période d'adaptation seront régis par les dispositions suivantes :

- pendant un délai de deux (2) mois, ils percevront le salaire minimum interprofessionnel garanti ;
- à la fin de cette période, si leur rendement est jugé normal, ils recevront le salaire correspondant à la catégorie de l'emploi qu'ils

occupent ; sinon, la période de formation pourra être prolongée de deux (2) mois pendant lesquels les travailleurs percevront le salaire de la catégorie immédiatement inférieur.

Durant la période de formation, le contrat pourra être rompu, à tout moment, par l'une ou l'autre partie, dans les conditions prévues pour la période de préavis.

Article 12 : Engagement définitif

Lorsque l'engagement définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, un double de la « déclaration de mouvement de travailleur » prévue par l'arrêté n° 7941 du 7 mai 1962.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement, à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions, et dont il lui sera remis copie.

Article 13 : Modification des clauses du contrat de travail

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

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur et ayant des répercussions sur le travail, à la situation économique ou la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis, dans la limite maximale d'un (1) mois.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis

et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

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 pendant un (1) an une période pour le réoccuper.

Article 14 : Promotion

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique. Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme rétrogradation.

Article 15 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service, ou pour éviter du 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 34 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment, pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six (6) mois.

Article 16 : Changement d'emploi - Intérim dans un emploi supérieur

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

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

- un (1) mois, pour les ouvriers et employés ;
- quatre (4) mois, pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

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

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

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

- après un (1) mois, pour les ouvriers et employés ;
- après (4) quatre mois, pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les ouvriers appelés à assurer un remplacement provisoire, dans un poste de classification supérieure, compris dans le cycle de la fabrication, percevront à compter du huitième jour d'une seule période de remplacement, une indemnité égale à la différence entre leur salaire et le salaire minimum afférent au poste supérieur occupé à titre provisoire. Ce supplément de salaire étant considéré comme une indemnité provisoire, il ne sera plus perçu dès que l'ouvrier aura repris ses anciennes fonctions.

Article 17 : Mutation des femmes en état de grossesse

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

Article 18 : Affectation à un autre lieu d'emploi

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

Article 19 : Discipline

Les sanctions disciplinaires, applicables au personnel, sont les suivantes :

- 1) l'avertissement écrit ou réprimande ;

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

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si à l'expiration d'un délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention de l'une ou de 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 an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande, de son délégué, aura fourni des explications écrites ou verbales.

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

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait pas l'obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

Article 20 : Clause de non-concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui), n'entraînent pas la

rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les trois (3) jours et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé.

Article 22 : Absences pour maladies et accidents non professionnels

1- Suspension du contrat :

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

2- Formalités à accomplir :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise, dans le 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 jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité. Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin sur le rapport de l'infirmier.

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé dans les diverses annexes à la présente Convention.

Article 24 : Accidents du travail

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

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

Durant la période prévue dans les annexes à la présente Convention, pour l'indemnisation du travail 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, défalcation faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

CHAPITRE III : RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Dispositions générales

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins. Le délai de préavis courra à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Article 26 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention. Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, chaque jour pendant deux (2) heures, pour la recherche d'un nouvel emploi. La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Si 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.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se 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 d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur 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 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, prévu à l'article 22 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.

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 au montant de 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 de dix-huit (18) mois, un droit de priorité de réembauche.

Article 29 : Licenciement collectif

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

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens. L'ancienneté étant majorée d'un (1) an pour le salarié marié et d'un (1) an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation des allocations familiales.

Il consulte à ce sujet, les délégués du personnel. Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente Convention.

Article 30 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauchages dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées, à ce titre lors des licenciements antérieurs.

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

présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % pour les cinq premières années ;
- 25 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années. 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 l'article 70 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 :

ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT

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

Article 31 : Décès du travailleur

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

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

Si au jour du décès, le travailleur remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour partir à la retraite, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de fin de carrière, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Cependant, si au jour du décès, la femme du travailleur n'a pas atteint l'âge requis pour bénéficier de l'allocation de retraite, l'indemnité allouée aux ayants-droit sera d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur et dont il aurait eu droit en partant à la retraite.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants-droit 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 condition que les ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Article 32 : Certificat de travail

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse 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, les emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention,

ainsi que les périodes pendant lesquelles ces 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.

CHAPITRE IV : APPRENTISSAGE**Article 33 : Apprentissage**

L'apprentissage fera l'objet d'un additif à la présente convention

TITRE IV : SALAIRE**Article 34 : Dispositions générales**

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise.

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée ou au mois.

L'employeur a, toutefois, la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 35 : Rémunération du travail au rendement, à la pièce ou à la chaîne

La rémunération du travail au rendement est établie sur la base du salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré. Les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

Les normes de rendement seront fixées par accord d'établissement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement, qui lui est confié, toutes indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail, de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 36 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales 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.

Article 37 : Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux différents, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte composée, en nombre égal, d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires 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 syndicales territoriales adhérentes, reconnues comme représentatives au sens de l'article 84 du Code du Travail.

Article 38 : Commission de classement

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si ce différend ne peut être résolu sur le plan de l'entreprise, il sera porté devant une commission paritaire de classement.

Cette commission est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux

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.

Les conditions de désignation des membres employeurs et travailleurs, d'organisation et de fonctionnement du secrétariat de la Commission de classement sont les mêmes que celles prévues à l'article 69 relatif à la Commission d'interprétation syndicale désignée.

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

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, au secrétariat de la Commission de classement qui convoque les membres de celle-ci, les parties et, si le travailleur en a fait la demande dans sa requête, un (1) représentant de l'organisation syndicale désignée.

La commission se réunit obligatoirement dans les quinze (15) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les vingt (20) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la Commission, ou son suppléant, ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut, néanmoins, décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire. Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision. Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision. Si celle-ci attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties par les soins du secrétariat.

Toute contestation de cette décision pourra être soumise, alors, à un arbitre désigné d'un commun accord entre les parties, dans ce cas, la procédure

de règlement des litiges individuels prévue par la législation.

Article 39 : Rémunération des jeunes travailleurs

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

Considérés comme jeunes travailleurs, les 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..... 50 %
- de 15 à 16 ans..... 60 %
- de 16 à 17 ans..... 70 %
- de 17 à 18 ans..... 80 %

Les réductions prévues au paragraphe 2 du présent article 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 de formation rapide.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, rémunérés à la tâche, ou au rendement, effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 40 : 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 constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

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 dix pour cent (10%) au salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Article 41 : Majorations pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité de l'article 107 du Code du Travail, fixée comme suit :

- 10 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les dimanches et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches 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 fixent, par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoit des dérogations permanentes pour l'exécution de certains travaux.

L'application des dispositions ci-dessus ne saurait entraîner, pour le travailleur, une déduction de la rémunération des heures supplémentaires perçues antérieurement.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

Article 42 : Service en poste à fonctionnement continu

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris, éventuellement, les dimanches et jours fériés, les heures de travail

assurées par un service de « quart », par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept (7) « quarts » de six (6) heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 50 % de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de « quart » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

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

Cette mesure ne concerne pas les postes à fabrication continue dont les conditions de travail permettent aux intéressés de prendre normalement leur casse-croûte ; dans ce cas, toutes dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène convenables.

Article 43 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier » dont le montant est égal à deux (2) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

Article 44 : Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

- on entend par « ancienneté » le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue, pour le compte de l'entreprise quel qu'ait été le lieu de son emploi ;
- toutefois est déduite, le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches qui ont été provoqués par une compression d'effectifs 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 payés ou, dans la limite de dix (10) jours par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 57 de la présente Convention ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- absence pour maladies dans la limite de six (6) mois ;
- absences prévues aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 57 du code de travail ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage en est fixé à :

- 3 % après trois (3) années d'ancienneté ;
- 5 % après cinq (5) années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service de la cinquième à la quinzième année incluse.

Article 45 : Indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail

L'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail est acquise dans les conditions fixées par l'arrêté ministériel du 13 juin 1995.

Le montant est égal au 4/10^{ème} du salaire de base tel qu'il est fixé au contrat individuel, augmenté lorsqu'il a lieu, des primes et indemnités inhérents à la nature du travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de l'article 107 du Code du Travail, tout travailleur ayant sa résidence habituelle dans l'un des autres Etats de l'Afrique tropicale et introduit au Sénégal du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail aux conditions suivantes :

A- que son déplacement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de son emploi soit la conséquence du contrat de travail ;

B- qu'il soit lié à son employeur par ce même contrat de travail, ou que lors de son engagement par un autre employeur il justifie, auprès de ce dernier de sa qualité de travailleur déplacé ;

C- que le lieu de sa résidence habituelle soit distant de cinq cents (500) kilomètres au moins du lieu de son emploi.

Le montant de l'indemnité est constitué 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 cinq cents (500) kilomètres.

Ce montant ne peut, toutefois, dépasser 20 % du salaire de base de l'intéressé.

TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 46 : Durée du travail - Récupération - Heures supplémentaires

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

Article 47 : Interruption collective du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

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

Article 48 : Jours fériés, chômés et payés

Chaque année, cinq (5) jours fériés, en plus du 1^{er} mai, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de 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 personnels (en principe les délégués). Le cinquième jour est laissé au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des jours fériés, chômés (autre que le 1^{er} mai), les travailleurs doivent remplir les deux (2) conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à un (1) mois ;
- avoir accompli normalement, à la fois la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les jours fériés, chômés, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de

récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour -là, calculée comme il est dit à l'article 41 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 pourraient être reconsidérées à la demande d'une des organisations signataires et compte tenu des stipulations de l'article 5 de la présente Convention.

Article 49 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées 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.

Article 50 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 51 : Durée et organisation du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée du congé payé normal des travailleurs, les majorations au profit des jeunes travailleurs et des mères de famille, ainsi que les majorations pour ancienneté, sont celles fixées par l'arrêté général n° 10844 du 17 décembre 1956.

Toutefois, la durée du congé normal des travailleurs visés à l'article 45, deuxième paragraphe de la présente Convention, sera calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée, d'accord parties entre l'employeur et le

travailleur. Cette date fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois. Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis, peut être reportée dans la limite d'un an (1) au maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes militaires obligatoires, ni, dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies dûment constatées par un certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 57 ci-après.

Article 52 : Allocation de congé

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle demeure acquise en la monnaie nationale. Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Article 53 : Indemnité compensatrice de congé

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

Article 54 : Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs ayant acquis droit de jouissance au congé, d'après les dispositions de leurs familles ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont celles fixées par les articles 150 à 167 inclus du Code du Travail.

Les conditions d'application des dispositions de l'article 153 du Code du Travail (classe de passage, poids des bagages, voyages des familles) sont fixées dans les annexes à la présente Convention.

Article 55 : Application de l'article 155 du Code du Travail

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

Il est toutefois tenu de mentionner, dans la demande qu'il formulera à cette fin, les emplois salariés qu'il a exercés depuis la rupture ou la cessation du contrat, et le ou les employeurs successifs qui auraient utilisé ses services en précisant la durée de ceux-ci.

L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un titre de transport.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travailleur seront tenus, à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage, dans la limite des droits en la matière acquis, chez eux, par le travailleur.

L'évaluation du montant de la participation des divers employeurs se fait *au prorata* du temps de service accompli par le travailleur chez eux.

Article 56 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsque le travailleur bénéficiaire de « l'indemnité d'expatriement » aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant, lui-même, un cautionnement pour l'intéressé et, pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise et l'utilisation du ou des titres de transport ;

- par le versement, au Trésor public, du montant du cautionnement, au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor de retour à la charge de son employeur.

Article 57 : Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de dix (10) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et sans aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- Mariage du travailleur2 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.....2 jours
- Décès d'un descendant en ligne directe d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère.. 1 jour
- Naissance d'un enfant 1 jour
- Baptême d'un enfant 1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans un bref délai et, au plus tard, huit (8) jours après l'événement.

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

Article 58 : Indemnités de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé, occasionnellement, à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte, pour lui, de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées dans les annexes.

Le travailleur, déplacé temporairement, conserve d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de deux (2) mois, le travailleur chef de famille, dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux (2) mois ou tous les trois mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel est inférieure ou supérieure à 300 kilomètres, à une durée nette maximum de :

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

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place deux semaines au moins avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par un congé de détente à laquelle il pourrait prétendre la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 59 : Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, est tenu à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se les procurer par ses propres moyens.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation du loyer.

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

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste de gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la commission mixte prévue à l'article 37 de la présente Convention, lorsque le logement fourni répond aux normes minima fixées par ladite Commission.

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

Article 60 : Evacuation du logement fourni par l'employeur

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

- a) en cas de notification du préavis, par l'une des parties, dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;
- b) en cas de rupture de contrat par le travailleur, sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c) en cas de licenciement par l'employeur, évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là.

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

TITRE VI : HYGIENE ET SECURITE

Article 61 : Dispositions générales

En ce qui concerne les questions d'hygiène et de sécurité du travail, les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la réglementation en vigueur.

Article 62 : Organisation médicale et sanitaire

Les entreprises qui, en application de l'arrêté général n° 397 du 18 janvier 1955, sont classées en troisième, quatrième ou cinquième catégorie, doivent s'assurer le concours d'un médecin chargé du contrôle sanitaire de l'entreprise et, éventuellement, des visites et soins urgents qui ne pourraient être effectués par l'infirmier.

Article 63 : 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 du médecin de l'entreprise bénéficient des avantages ci-après :

a) caution portée ou cautionnement versé par l'employeur, auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, 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 première, deuxième et troisième catégories des échelles hiérarchiques des ouvriers et des employés ;

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la quatrième catégorie des ouvriers 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.

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 64 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués du personnel suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de dix (10) kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront localisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé six (6) mois d'ancienneté.

Article 65

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 contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement, ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

Les attributions du délégué du personnel sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur.

Article 66

Est considéré comme nul et de nul effet, le licenciement du délégué du personnel effectué par l'employeur, sans que les prescriptions de l'article 188 du Code du Travail aient été observées.

Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire, en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

Article 67

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes affichées, bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 188 du Code du Travail.

Ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Article 68

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 sa visite à la direction de son établissement, soit à l'occasion des visites de l'Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale.

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 Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 69 : Commission d'Interprétation et de Conciliation

Il est institué une Commission paritaire nationale professionnelle à laquelle est obligatoirement soumis, en vue de son règlement amiable, tout conflit collectif qui n'aurait pu être réglé directement sur le plan de l'entreprise et qui aurait surgi, tant au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention collective qu'à propos de tout autre point non traité dans celle-ci.

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires, étant entendu que les organisations affiliées ne sont représentées que par deux (2) membres au plus ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Le secrétariat de la Commission est assuré, pour chaque affaire, par l'organisation syndicale demanderesse.

Les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires se communiquent, pour la première fois, dans le mois suivant la signature de la Convention et par la suite, chaque année, au cours du mois de décembre, les noms de leurs délégués titulaires et suppléants. En cas de remplacement, pour une cause quelconque, les organisations signataires s'en informeront aussitôt.

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 et adresser une requête exposant, avec tous les éléments nécessaires, le ou les points sur lesquels porte le litige, aux membres et éventuellement à la Commission.

L'organisation demanderesse convoque les membres de la Commission dans les plus brefs délais.

Si la conciliation est obtenue, la Commission le constate en un procès-verbal circonstancié qui est remis, dans les huit (8) jours, à chacune des parties et éventuellement diffusé plus largement.

Lorsque la Commission donne, sur un litige intéressant l'ensemble de la profession, 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 du secrétariat de la Commission.

TITRE IX : RETRAITE

Article 70 : Retraite

Il est institué un régime de retraites au profit des travailleurs par la présente Convention.

Ce régime de retraites est celui qui fait l'objet des accords du 27 mars 1958 créant une Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (I. P. R. A. O.) et édictant un règlement pour ledit régime.

L'ensemble de ces textes ont été publiés au *Journal officiel* de l'A. O. F., numéro spécial 2948 du 29 avril 1958.

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963.

Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (U. N. I. S. Y. N. D. I.) :

MM. Delaye ; MM. Boubal ;

Antoine ; Peronnet ;

Balla ; Delcourt ;

Blacos ; Vazeille.

Pour le Syndicat des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuir et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :

MM. SALL Samba N'gor ;

Gueye Ibrahima ;

BA Ousseynou.

Vu :

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

P. FICAJA

Le Chef du Bureau d'Etudes,

Oumar BA

ANNEXE I : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS ET CHAUFFEURS

Article Premier : objet et champ d'application de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les ouvriers et chauffeurs, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des industries de la confection.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Article 2 : période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

A- Pour les ouvriers et chauffeurs embauchés sur place :

1) salarié rémunéré à l'heure ou à la journée : une (1) semaine de travail, selon l'horaire de l'entreprise ;

2) salarié rémunéré au mois : un (1) mois ;

B- Pour les ouvriers et chauffeurs bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail : six (6) mois.

La période d'essai définie au paragraphe b ci-dessus est renouvelable une seule fois.

Article 3 : préavis

La durée minimum du préavis, définie à l'article 26 de la Convention est fixée comme il suit :

- ouvrier classé dans la première catégorie de la hiérarchie professionnelle (manœuvre ordinaire) : six (6) jours ouvrables ;
- ouvrier ou chauffeur classé dans les deuxième, troisième, quatrième et cinquième catégories : huit (8) jours ouvrables.

Après 5 ans : quinze (15) jours ouvrables.

- ouvrier ou chauffeur classé dans les sixième et septième catégories : quinze (15) jours ouvrables.

Après 5 ans : un (1) mois.

La durée du préavis est uniformément fixée à un mois pour l'ouvrier ou chauffeur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail.

Dans le cas où cet ouvrier ou chauffeur serait licencié pendant son congé, il aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : classification professionnelle

Les ouvriers et chauffeurs sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles figurant dans les additifs à la présente annexe.

Article 5 : indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution, à l'ouvrier ou chauffeur déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

a) pour l'ouvrier ou le chauffeur de la première à la quatrième catégorie incluse:

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de (2) deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

b) pour l'ouvrier ou chauffeur de la cinquième, sixième et septième catégorie:

- deux (2) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la

prise d'un (1) repas principal en dehors du lieu d'emploi ;

- quatre (4) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi;
- six (6) fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

Ces indemnités ne sont pas dues, lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'ouvrier ou chauffeur malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

a- pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant trois (3) mois ;

b- 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 (4) mois.

c- après cinq (5) ans de présence :

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

Sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 7 : classe de passage

Les déplacements de l'ouvrier ou chauffeur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- Bateau et train :
 - ✓ ouvrier et chauffeur de la première à la cinquième catégorie incluse 3^{ème} classe (ou 2^{ème} classe à défaut de 3^{ème}) ;
 - ✓ ouvrier et chauffeur des sixième et septième catégories : 2^{ème} classe.
- Avion : classe tourisme ;
- Autres moyens de transports normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 8 : transport de bagages

Pour le transport des bagages de l'ouvrier ou chauffeur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de 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 à un autre, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur paiera à l'ouvrier ou chauffeur, par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

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

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

Le transport des bagages, pris en charge par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par

une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 9 : majorations diverses

Des primes, distinctes du salaire, pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux exceptionnellement salissants ;
- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues de travaux ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel (prime d'outillage).

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminés par des avenants à la présente Convention.

Article 10 : application des classifications professionnelles

Les classifications prévues à la présente annexe (additifs) ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 11

Les travailleurs classés dans les catégories des anciennes conventions collectives seront reclassés, par chaque établissement, dans les catégories définies à la présente annexe (additifs), compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories qui sera établie par un avenant à la présente Convention. Le travailleur dont l'emploi était classé dans les anciennes conventions à une catégorie inférieure, à celle qui lui est attribuée dans la présente annexe sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce surclassement.

ADDITIF A L'ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS

La hiérarchie professionnelle des ouvriers travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er} de la Convention générale comprend les catégories et échelons définis ci-après :

➤ **Manœuvres**

Première catégorie (Manœuvre ordinaire) :

- Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications (tels que nettoyage, charroi, manutention, etc.) et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.

Deuxième catégorie (Manœuvre de force et manœuvre spécialisée) :

- Manœuvre de force exécutant des gros travaux ;
- Manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers, des travaux simples, n'exigeant qu'une mise au courant sommaire et entrant dans le cycle des fabrications.

➤ **Ouvriers spécialisés**

On entend par ouvrier spécialisé un ouvrier exécutant, sur des machines-outils, au montage, à la chaîne, au four, etc., des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par certificat d'aptitude professionnelle, mais seulement une période d'adaptation.

Troisième catégorie (Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon) (O. S. -1) :

Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une certaine formation préalable acquise par l'apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté ou le rendement exigé des ouvriers professionnels.

Quatrième catégorie (Ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) (O. P. - 2) :

- Ouvrier d'habileté et de rendement courant, exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées.

➤ **Ouvriers professionnels**

Cinquième catégorie (Ouvrier professionnel 1^{er} échelon) (O. P. - 1) :

- Ouvrier exécutant des travaux qualifiés possédant un métier, dont l'apprentissage peut être sanctionné par un C. A. P. ou l'essai professionnel d'usage.

Sont à ranger dans cette catégorie :

- Les travailleurs titulaires du C. A. P. et débutant dans le métier ; pour ces derniers, et par exception à la règle posée à l'article 2 de l'annexe « ouvrier » une période d'essai de deux (2) mois et demi pourra être imposée par l'employeur ;
- Les travailleurs justifiant, par essais professionnels de la qualification requise pour cette catégorie.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) (O. P. - 2) :

- Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^{ème} échelon) (O. P. - 3) :

- Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant normalement des travaux de haute valeur professionnelle.

Compte tenu des définitions générales, données ci-dessus, des qualifications correspondant aux diverses catégories qui constituent la hiérarchie professionnelle des ouvriers, la nomenclature des emplois est fixée, ci-après, par industrie, dans l'ordre suivant :

- Confection d'articles d'habillement et activités connexes ;
- Bâcherie, sacherie, corderie, voilerie ;
- Confection d'emballages carton et papier ;

- Confection d'articles chaussants et activités connexes.

A- Confection d'articles d'habillement et activités connexes.

Premier catégorie (MANOEUVRE ORDINAIRE)
Emplois comportant uniquement des travaux élémentaires, tels que :

- Nettoyage, charroi, manutention.

Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :

- Aide emballer ;
- Emplucheur coupe-fil ;
- Boutonneur d'articles ;
- Poseur d'étiquettes ;
- Metteur en sachets ;
- Manutentionnaire de pièces terminées ;
- Aide-matelas-étableur ;
- Plieur de boîtes de présentation ;
- Attacher des paquets ;
- Ensacher ;
- Marquer, timbrer à la main ;
- Conditionner sans tirage ;
- Amidonner-gutter ;
- Détourner ;
- Conditionner sans tirage ;
- Conformer ;
- Pointer boutons boutonniers ;
- Epingler, bâtir ;
- Ouvrir ou rabattre des coutures au fer et tout repassage de préparation avant ... montage ;
- Trier des coutures ;
- Couper, souder sachets plastiques ;
- Manutentionnaire pièces terminées ;
- Egaliser préparations ;
- Souder ou découper à la presse ;
- Pointer ;
- Pilage textile ;
- Poser, fixer rivets ;
- Poser, fixer boucles agrafes.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1er échelon)

- Poser, fixer rivets boucles agrafes (travailleur faisant les trois opérations) arrêts ;

- Confectionner des matelas sur instructions directes du chef de coupe ;
- Métrier des tissus ;
- Galonner, border ;
- Poncer, clicheter ;
- Préparer des pièces pour alimenter des chaînes.

Tous travaux de couture et d'assemblages simples, aux machines, une ou plusieurs aiguilles et préparations diverses tels que :

- Fermeture épaules ;
- Poser empiècement ;
- Préparations ;
- Passant ;
- Cols ;
- Poignets ;
- Poches ;
- Gorge de manches ;
- Braguettes
- Sous-pont ;
- Coutures côtés ;
- Coutures fonds ;
- Coutures entre-jambes ;
- Poches côtés ;
- Pose-ceintures sur machine spéciale ;
- Boutonneries ;
- Bouton ;
- Surjet ;
- Repassage au fer et sur presse ;
- Emballer, vérifier pièces ;
- Contrôler vulcanisation.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2ème échelon) :

- Couper au ciseau ;
- Monter des cols ;
- Monter des poches plaquées ;
- Monter des ceintures de pantalons ou de shorts à la machine avec une aiguille ;
- Repasser de fin avec pliage de présentation ;
- Vérifier des travaux des catégories inférieures ;
- Confectionner des matelas d'après la fiche de coupe ;
- Travailleur capable d'effectuer toutes les préparations diverses énumérées en 3ème catégorie.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- Couper et tracer de série à l'aide de gabarits à la coupeuse électrique ou à la scie à ruban ;
- Ouvrier volant exécutant l'ensemble des travaux des catégories précédentes (toutes machines) effectuant la pièce entière (y compris réglage des machines) ;
- Vérifier des travaux de catégories inférieures et de toutes pièces finies.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 3ème échelon) :

- Couper sur petites mesures ou mesures industrielles avec application des mesures, attitudes ou conformation ;
- Modéliste patronier établissant les modèles de base ainsi que les gradations des patrons ; établit, également, les gabarits de coupe ou de traçage, ainsi que les études ou tracés perforés.

B- Bâcherie - Sacherie - Corderie - Voilerie.

Première catégorie (manœuvre ordinaire)

- Emplois comportant, uniquement, des travaux élémentaires tels que : nettoyage, charroi, manutention.

Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :

- Trieur de sac ou de bâche ;
- Emballeur de sac ou de bâche ;
- Ramasseur de sacs ;
- Approvisionneur de machines à couper ou à piquer ;
- Metteur en place du sac papier dans le sac de toile ;
- Réparateur de bâche à la main ;
- Poseur d'œillets et garcettes.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon):

- Repriseur sacs et bâches sur machine, sachant régler ses points ;
- Stampilleur ;
- Poser ferrures de stores ;
- Ralingueur ;
- Appriéceur complet ;

- Couseur n'ayant pas la connaissance complète de la confection.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

- Poseur moquette ;
- Poseur de stores assurant le réglage du store ;
- Couseur confirmé ayant une connaissance parfaite de la confection et assurant le réglage et le dépannage simple de la machine.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- Poseur de stores assurant, en outre, le traçage des scellements ;
- Gréeur complet ;
- Ouvrier complet effectuant couramment les travaux suivants : tracés et exécution de tous travaux de bûcherie, voilerie, storerie.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :

- Ouvrier particulièrement qualifié effectuant tous travaux de bûcherie, voilerie, storerie et agrès divers y compris les travaux fins de garnissage.

C- Confection d'emballages carton et papier

Première catégorie (manœuvre ordinaire)

- Emplois comportant, uniquement, des travaux élémentaires tels que : nettoyage, charroi, manutention.

Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :

- Approvisionneur, margeur de formats ;
- Ramasseur de formats ;
- Ramasseur, attacheur de boîtes ou de sacs
- Valveur, poseur de manchettes ;
- Monteur de bobines ;
- Récupérateur ;
- Chauffeur de four à brûler les déchets ;
- Cercleur à main.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon) :

Postes communs :

- Conducteur de machine cerceuse à feuillard ou à fil ;
- Emballeur, cercleur ;

- Monteur de bobines (choisit les qualités d'après la fiche de fabrication et relève le métrage) ;
- Bobineur à papier ou à carton (réglant).

Cartonnage :

- Conducteur de toutes piqueuses (verticales ou à plat) ;
- Conducteur d'échancreuse rotative ou verticale, coupe-coins, slotter ;
- Conducteur de refouleuses (rotatives ou verticales réglant) (réglant) ;
- Conducteur de cisailles circulaires de 2 mètres de largeur au maximum ;
- Conducteur de coupeuses en travers ou à guillotine réglant (réglant).
- Sacs papier grande, moyenne et petite contenance ;
- Couseur de sacs.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

Cartonnage :

- Conducteur de combinés (encocheuses refouleuses) (réglant) ;
- Conducteur d'imprimeuses (typo ou flexo à une ou plusieurs couleurs) (réglant) ;
- Conducteur de presse à platine (réglant) ;
- Conducteur de colleuses en feuilles (réglant) ;
- Conducteur de colleuses plieuses à boîtes pliantes (réglant) ;
- Conducteur de cisailles circulaires (Mitrailleuses de grande largeur) (réglant) ;
- Conducteur de machines à boîtes pliantes, façonneuses, imprimeuses (ne réglant pas). Sacs papiers grande, moyenne et petite contenance ;
- Conducteur de combinés, imprimeurs, bobineurs, coupeurs (réglant).

Postes communs :

- Conducteur de massicot automatique (réglant).

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1er échelon) :**Cartonnage :**

- Conducteur mécanicien de colleuses à carton compact en continu ;
- Conducteur mécanicien de machines à onduler ;
- Conducteur-régleur de slotter imprimeur.
- Sacs papiers grande, moyenne et grande contenance ;
- Conducteur régleur de machines à tubes ;
- Conducteur régleur de machines à sacs plats à batteur ;
- Conducteur régleur de botteuses.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :**Cartonnage :**

- Conducteur régleur de machines à boîtes pliantes, façonneuses, imprimeuses.

Sacs papiers grande, moyenne, et petite contenance:

- Conducteur régleur de machines à sacs grande contenance (à bottomer) ;
- Conducteur régleur de machines à sacs plats, type Esto Simplex.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^{ème} échelon) :

- Ouvrier réglant toutes les machines de chaque catégorie de la profession.

D- Confection d'articles chaussant et activités connexes toutes branches.**Première catégorie (manœuvre ordinaire) :**

- Emplois comportant uniquement des travaux élémentaires tels que : nettoyage, charroi, manutention.

I- TANNERIE**Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :**

- Manutention, mise en trempe et plein ;
- Travail de rivière, mise en foulon et sortie ;
- Mise en basserie et sortie des peaux ;

- Tannage végétal ou chrome au tonneau : préparation des bains, immersion et sortie des peaux ;
- Mise en pile sur chevalet ou schlitte ;
- Essorage machine végétale ou chrome ;
- Aide-refendeur ;
- Rognage en tanne ;
- Séchoir, accrochage, décrochage ;
- Cadrage, clous, décrochage ;
- Collages sur tables ;
- Débordage sur table ;
- Dépoussiérage des machines ;
- Ponçage des refentes ;
- Liégeage à la brosse ;
- Pigmentation à la brosse ;
- Satiner sur presse hydraulique ;
- Imprimer sur machines à chariots.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1er échelon) :

- Echarnage à la machine ;
- Dérillage machine ;
- Cylindrage des cuirs à semelles ;
- Effleurage du cuir à dessus ;
- Pistolage ;
- Aide-trieur, livraison cuir à semelles et cuir à dessous ;
- Conducteur chariot élévateur.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) : non indiqué**Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :**

- triage des peaux en rivière ;
- triage en tanné et en croûtes.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :

- Préparation tannages et nourritures ;
- Réception produits chimiques, pesage matières aux différents stades de fabrication ;
- Régleur machines à refendre, à drayer, à dérider.

II- FABRICATION CHAUSSURES CUIR**Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :**

- Découper contreforts, cambrions, en carton ;
- Egaliser semelles, premières ;
- Egaliser sous-bouts cuir ;
- Numéroter semelles, premières ;
- Egaliser pièces talons, déchets ;
- Parer couche-point et cambrions automatique ;
- Excaver sous-bouts ;
- Presser semelles et premières ;
- Poncer semelles et intercalaires ;
- Carder pourtour semelles ;
- Gommer semelles, intercalaires ;
- Cramponner cambrions sur premières ;
- Biseauter bords premières ;
- Presser talons ;
- Cheviller talons ;
- Gouger front du talon ;
- Verrer front du talon ;
- Fixer bonbout cuir, caoutchouc ;
- Découper doublures, accessoires ;
- Marquer ou timbrer doublures, premières, talonnettes, tiges ;
- Perforer matrice et gauger ;
- Tracer machine ;
- Colorer bords ;
- Parer doublures, contreforts, talonnettes ;
- Coller renforts côtés, vigogne, doublures ;
- Rabattre couture arrière ;
- Poser renfort tirette machine ;
- Gommer tiges et doublures machines ;
- Coudre garniture simple ;
- Perforer machine ;
- Lacer, boucler ;
- Humidifier tiges ;
- Gommer et mettre contreforts ;
- Poser bouts de durs ;
- Ficher tiges sur forme ;
- Enfiler tiges, lanières ;
- Galber chaussures ;
- Galber emboitage ;
- Enlever crampons ;
- Gommer chaussures, semelles, machine ;

- Enlever formes, renformer ;
- Colorer et briller lisses, talons, semelles et front talons ;
- Taper bords ;
- Nettoyer et apprêter chaussures ;
- Casser clous et râper premières montages ;
- Gommer et poser premières de propreté, talonnettes ;
- Brosser tiges, bichonnage, semelles ;
- Lacer chaussures, boucler ;
- Impression boîtes et étiquettes ;
- Manutentionnaire de chaussures finies.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon) :

- Découper première synthétique, semelle crêpe bonbouts, couche-points, sous-bouts
- Egaliser et graver semelles ;
- Galonner premières machine, entre-semelle ;
- Assembler sous-bouts ;
- Assembler quartiers ;
- Fixer œillets ;
- Remplir tiges machines ;
- Parer les tiges ;
- Fixer ou coudre boucles machine ;
- Couseur garniture spéciale ;
- Carder tiges ;
- Charger convoyeur, alimentation chaîne ;
- Montage forcé, samaras ;
- Affiler semelles et presser chaussures ;
- Lisser semelles ;
- Clouer talons ;
- Déformer lisses machine ;
- Emballer, vérificateur chaussures cuir ;
- Afficher semelles sandales, pieds-nus ;
- Cheviller loose-nailer et bonbouts ;
- Verrer talons et lisses caoutchouc ;
- Poncer les semelles ;
- Poser talons et presser ;
- Semelles ;
- Odequins ;
- agrafage, pliage boîtes.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

- Découper semelles caoutchouc ;
- Découper tiges samaras, premières cuir, talonnettes et bouts durs ;
- Découper intercalaires cuir, demi-semelles cuir et premières cuir ;
- Découper premières et enveloppes ;
- Préparer et trier pièces découpées ;
- Coudre baguettes, contreforts, bouts empeignes, premières enveloppes, mocassins et bourrelets ;
- Assembler couture derby ;
- Border et galonner ;
- Coudre blake ;
- Couseur de garniture compliquée ;
- Monter cambrure emboîtage ;
- Monter kamborian ;
- Battre tiges ;
- Cramponner trépointe ;
- Manipulant.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- Découper semelles cuir avant trois ans sur le poste ;
- Découper tiges chaussures avant trois ans sur le poste ;
- Contrôler et réceptionner tiges cuir cousues ;
- Monter bouts ;
- Montage bouts à la colle ;
- Monter emboîtage à la colle ;
- Fraiser les lisses ;
- Coudre semelles petits points ;
- Réparer montages (ouvrier connaissant le montage complet) ;
- Patronier.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 3^e échelon) :

- Couper tiges chaussures après trois (3) ans sur le poste ;
- Couper semelles cuir, après (3) trois ans sur le poste ;
- Modéliste patronier.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^e échelon) :**III- FABRICATION CHAUSSURES CAOUTCHOUC ET PLASTIQUE****Deuxième catégorie (manœuvre de force et manœuvre spécialisé) :**

- Approvisionnement calandres 4 et 5 cylindres ;
- Ebarbage semelles, talons, plaques ;
- Ebarbage chaussures plastiques ;
- Granulage déchets plastique ;
- Assistant gommage textile ;
- Pliage textile ;
- Trier, tracer, marquer tiges et doublures textile ;
- Attacher garnitures ;
- Coller et poser bouts, renforts et sous-œillelets ;
- Poser et fixer boucles ;
- Retourner tiges ;
- Couper fils, séparer tiges après couture ;
- Cisailler quartiers ;
- Ebarbage aux ciseaux ;
- Coller talonnettes ;
- Nettoyage et laçage des chaussures caoutchouc ;
- Nettoyage des moules ;
- Couper, souder, sachets plastiques.

Troisième catégorie (ouvrier spécialisé 1^{er} échelon) :

- Broyage caoutchouc poudrette ;
- Découper et pesage du caoutchouc ;
- Pesage de charges ;
- Préchauffage mélanges sur calandre 2 cylindres ;
- Aide-opérateur sur calandre 4 cylindre ;
- Découpage semelles et pièces caoutchouc non vulcanisées ;
- Préparer et livrer article finis ;
- Préparer colle caoutchouc ;
- Assembler ;
- Poser œillelets ;
- Aplanir et renforcer couture quartiers ;
- Coudre languettes ;
- Coudre renfort, zig-zag ;

- Contrôle tiges, contrôle chaussures caoutchouc ;
- Pressage et brossage semelles moulées, avant un an ;
- Fraisage et brossage semelles moulées ;
- Emballage chaussures caoutchouc et plastique ;
- Aide-injecteur.

Quatrième catégorie (ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon) :

- peseur et livreur spécialisé aux magasins matières premières ;
- calandrage sortie Mixer ;
- profilage galon sur 5 cylindres ;
- profilage et découpage sur 4 cylindres ;
- moulages, talons et plaques caoutchouc ;
- gommage textile ;
- coudre quartiers, contreforts, fausse-empaigne, renforts sous-œilletons ;
- coudre premières ;
- border tiges ;
- pressage chaussures à semelles moulées, après un (1) an ;

- pointeur de vulcanisation, température et temps ;
- manipulant ;
- injecteur plastique.

Cinquième catégorie (ouvrier professionnel 1^{er} échelon) :

- découper tiges et première textile ;
- peseur mélanges, premier opérateur ;
- malaxage sur Mixer ;
- injecteur, conducteur machine plastique.

Sixième catégorie (ouvrier professionnel 2^{ème} échelon) :

- Modéliste patronier.

Septième catégorie (ouvrier professionnel 3^{ème} catégorie) :

- Modéliste patronier créateur.

ADDITIF A L'ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES CHAUFFEURS

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

Catégories	Assimilations aux catégories « ouvriers » pour le classement et la rémunération	Transports de Personnes	Transports de Marchandises
A 1... ..	4 ^{ème} catégorie	Conducteur de voiture de tourisme (jusqu'à 8 places)	Conducteur de camionnette ou de véhicule utilitaire jusqu'à 2 T. de charge utile.
A 2.....	4 ^{ème} + 4 %	Conducteur de véhicules de transport de personnel d'une capacité de 9 à 16 places.	Conducteur de camion de 2 T. 100 à 3 T. 500 de charge.
B 1.....	4 ^{ème} + 10 %	Conducteur de car de 17 à 30 places.	Conducteur de véhicule poids lourd de 3 T. 600 à 5 T.
B 2.....	4 ^{ème} + 15 %	Néant	Néant
C1.....	5 ^{ème} catégorie	Conducteur de car de 31 à 45 places.	Conducteur de véhicule poids lourd de 5 T. 100 à 10 T.
C 2.....	5 ^{ème} + 10 %	Néant	Conducteur de véhicule poids lourds de plus de 10 T.
D 1.....	6 ^{ème} catégorie	Conducteur de car de plus de 45 places.	Néant
D 2.....	6 ^{ème} + 5 %	Néant	Conducteur mécanicien de véhicule poids lourds de plus de 10 T.

N. B. : L'expression « véhicule poids lourds » inclut les ensembles attelés ou remorqués et les véhicules spécialisés divers (bennes, citernes, etc...).

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963.

Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (U. N. I. Y. N. D. I.) :

MM. Delhaye ; MM. Boubal ;
Antoine ; Peronnet ; Balla ; Delcourt ;
Blascos ; Vazeille.

Pour les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuirs et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :

MM. Sall Samba N'gor, M. Guèye Ibrahima.
Bâ Ousseynou.

Vu :

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

P. FICAJA

Le Chef du Bureau d'Etudes,

Omar Bâ

ANNEXE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES **AUX EMPLOYES**

Article premier : objet de l'annexe

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les employés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des Industries de la Confection.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales, visées ci-dessus.

Article 2 : période d'essai

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) pour les employés embauchés sur place : un (1) mois ;
- b) pour les employés bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail : six (6) mois.

La période d'essai définie au paragraphe b) est renouvelable une seule fois.

Article 3 : préavis

La durée minimum du préavis, prévue à l'article 26 de la Convention générale est fixée à un mois. L'employé, bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 4 : classification professionnelle

Les employés sont classés, en fonction de leur emploi, dans les catégories professionnelles figurant dans l'additif à la présente annexe.

Article 5 : indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale entraîne l'attribution, à

l'employé déplacé, d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

a) Pour l'employé de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie incluse :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu de d'emploi ;
- six (6) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- neuf (9) fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du 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 ;

b) Pour l'employé des 5e, 6e, et 7e catégories :

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

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 6 : indemnisation du travailleur malade

L'indemnisation de l'employé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale s'effectuera dans les conditions suivantes :

- avant douze (12) mois de service : un mois de salaire en application de l'article 58 du Code du Travail ;

- après douze(12) mois de service 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 quatre (4) mois de demi-salaire.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 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 maladies au cours de ladite année.

Article 7 : classes de passage

Les déplacements de l'employé et des membres de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

- Bateau et train :
 - ✓ employé de la 1^{ère} à la 5^e catégorie incluse : 3^{ème} classe ou 2^{ème} classe à défaut de 3^{ème} ;
 - ✓ employé des 6^e et 7^e catégories : 2^{ème} classe;
- Avion :
 - ✓ classe touriste;
- Autres moyens de transport normaux : usage de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

TRANSPORTS DES BAGAGES

Article 8 : Transport des bagages

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

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituel 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 paiera à l'employé, voyageant par toute autre voie que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et sa ou ses femmes ;
- 100 kilos, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

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

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille. Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux de l'employeur.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LE CLASSEMENT DES EMPLOYES

Article 9 : dispositions transitoires pour le classement des employés.

Les travailleurs, classés dans les catégories des anciennes Conventions collectives, seront reclassés, par chaque établissement, dans les catégories définies à la présente annexe compte tenu d'une correspondance entre les anciennes et les nouvelles catégories, qui sera établi par un avenant à la présente Convention.

Le travailleur, dont l'emploi était classé dans les anciennes Convention à une catégorie inférieure à celle qui lui est attribuée dans la présente annexe, sera reclassé.

Le travailleur qui, à la suite du reclassement général, se trouverait surclassé en raison du niveau de l'emploi qu'il occupe effectivement, conservera le bénéfice de ce classement.

ADDITIF A L'ANNEXE II

La hiérarchie professionnelle des employés travaillant dans les établissements visés à l'article 1^{er} de la Convention générale comprend les catégories et échelons ci-après énumérés :

Première catégorie :

- Manœuvre ordinaire : travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni formation ni adaptation.

Deuxième catégorie :

- Manœuvre spécialisé : travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire ;
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) ;
- Gardien permanent, veilleur de nuit ;
- Concierge ;
- Garçons de courses.

Troisième catégorie :

Employé sachant lire et écrire, tenant l'un des emplois ci-après énumérés ou un emploi analogue :

- Concierge répondant au téléphone ;
- Garçon de bureau : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue des courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- Photocopieur ;
- téléphoniste (central à quatre lignes au maximum) ;
- Employé de réception dans un magasin, tenant les fiches d'entrée et de sortie ;
- Commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission ;
- Livreur.

Quatrième catégorie :

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

- Pointeau 1^{er} échelon : employé chargé de la vérification des heures de présence, d'après les cartons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence et autres travaux analogues ;
- Dactylographe 1^{er} échelon : capable d'effectuer des travaux de copie, dans des conditions convenables de rapidité et de présentation mais sans atteindre les

conditions de rapidité exigées du dactylographe du second degré ;

- Sténo-dactylographe débutant, ayant moins de six (6) mois de pratique ;
- Téléphoniste standardiste (central de quatre lignes) ;
- Encaisseur effectuant des encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge.

Cinquième catégorie :

Employé possédant une certaine technique, chargé, sur les directives d'un employé d'une catégorie supérieure, de travaux tels que ceux énumérés ci-après :

- Employé auxiliaire de comptabilité, assurant dans une comptabilité la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement des bulletins et de la feuille de paye ;
- Employé au prix de revient : employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matière ;
- Caissier auxiliaire ;
- Magasinier : employé chargé de la réception, du stockage et de la distribution des marchandises ;
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques, institué par l'arrêté général n° 5347 du 7 juillet 1955 ou titulaire du « caducée » ;
- Dactylographe 2e degré : 30 mots minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- Sténo-dactylographe ayant plus de six (6) mois de pratique ;
- Aide-opérateur : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur sans avoir à établir les tableaux de connexion ;
- Planton encaisseur ;
- Chauffeur livreur de camionnette légère pouvant être chargé d'encaisser à la livraison.

Sixième catégorie (employé qualifié de bureau) :

- Mécanographe : travaille sur machines Elliot-frischer, Burrough's ou similaires à clavier

complet, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques et a de bonnes notions de comptabilité commerciale ;

- Aide-comptable ;
- Comptable de magasin : agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stocks en quantités et en valeurs), tenant, de ce fait, une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima ;
- Magasinier : connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantités et en valeurs les états du stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- Sténotypiste capable de prendre 120 mots minute et de traduire parfaitement ses notes à 30 mots minutes à la machine avec orthographe et présentation parfaites ;
- Opérateur 1er échelon : agent pouvant conduire une machine à cartes perforées déterminée et effectuer les tableaux de connexion standard ;
- Sténodactylographe 2e degré, diplômé et capable de prendre 100 mots minute en sténo et de faire 40 mots minute à la machine ;
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans une section militaire d'infirmiers ;
- Pointeau 2^{eme} échelon : outre les tâches du pointeau 1er échelon, calcul les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye.

Septième catégorie (employé très qualifié) :

- Secrétaire sténodactylo ayant une grande compétence ;
- Opérateur 2eme échelon : agent ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, capable d'effectuer des travaux de connexion complets (machines électriques) ou des réglages compliqués (machines mécaniques) de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963.

Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries de l'Ouest Africain (U. N. I. S. Y. N. D. I.) :

MM. Delhayé ;
MM. Boubal ; Antoine ; Peronnet ; Balla ;
Delcourt ; Blascos ; Vazeille .

Pour les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des cuirs et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :

MM. Sall Samba N'gor ; Gueye Ibrahima ;
Bâ Ousseynou.

Vu :

Le Directeur du Travail et de Sécurité sociale,
P.FICAJA

Le Chef du Bureau d'Etudes
Oumar Bâ

N. B. : Tout emploi non expressément inclus dans une catégorie de la hiérarchie définie ci-dessus sera classé par assimilation, celle-ci emportant l'octroi de la rémunération attribuée à la catégorie en question.

ANNEXE III : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

OBJET DE LA CONVENTION

Article premier : objet de la convention

La présente annexe a pour objet de compléter, en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, les clauses générales de la Convention collective réglant les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, dans les établissements dont l'activité principale relève de la branche professionnelle des Industries de la Confection.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Convention générale » se rapporte à la Convention collective fixant les clauses générales, visée ci-dessus.

Article 2 : champ d'application

On entend par agent de maîtrise l'agent chargé, de façon permanente, de diriger, coordonner, et contrôler le travail d'un groupe d'ouvriers ou d'employés, dans l'exécution de travaux dont il assure la responsabilité à l'égard de l'employeur, sans intervenir manuellement de façon courante.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique, et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

Sont assimilés aux agents de maîtrise les techniciens et collaborateurs qui, sans exercer nécessairement un commandement ou un contrôle, ont des fonctions exigeant des connaissances et comportant des responsabilités d'une importance comparable à celles des agents de maîtrise.

PERIODE D'ESSAI**Article 3 : période d'essai**

La durée maximum de la période d'essai, prévue à l'article 11 de la Convention générale, est ainsi fixée :

- a) pour les travailleurs embauchés sur place : trois (3) mois ;
- b) pour les travailleurs bénéficiaires de l'indemnité de l'article 107 du Code du Travail : six (6) mois.

La période d'essai, définie au paragraphe b) ci-dessus, est renouvelable une seule fois.

Article 4 : clause de non concurrence

Les restrictions de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé après la cessation de son emploi ne doivent avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, mais ne doivent pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au collaborateur l'exercice de son activité professionnelle. Toute clause de non concurrence devra figurer dans le contrat. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant, en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Cette clause ne sera valable que si la rupture du contrat est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux années, à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur, et ne pourra s'appliquer que dans un rayon de 200 kilomètres autour du lieu de travail.

Elle aura pour contrepartie une indemnité prévue au contrat qui sera versée mensuellement. Elle se perpétuera, même en cas de vente de l'affaire, ou de changement de raison sociale, tant que le délai, de non concurrence courra. La cessation d'un seul versement libérera l'ex-collaborateur de la clause de non concurrence.

Article 5 : préavis

La durée du préavis réciproque est d'un (1) mois, sauf disposition particulière prévoyant une durée supérieure.

Le travailleur bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 107 du Code du Travail, qui serait licencié pendant son congé, aura droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité spéciale d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de préavis et se cumulant avec cette dernière, si celle-ci est également due.

Article 6 : classification professionnelle

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classés en fonction de leur emploi dans les catégories professionnelles définies dans l'additif à la présente annexe.

Article 7 : indemnité de déplacement

Tout déplacement temporaire, au sens de l'article 58 de la Convention générale, entraîne l'attribution à l'agent de maîtrise, technicien et assimilé déplacé d'une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

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

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque les prestations correspondantes sont fournies en nature.

Article 8 : indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé en cas de maladie.

L'indemnisation de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé malade, conformément au principe posé à l'article 23 de la Convention générale, s'effectuera dans les conditions suivantes :

A- pendant la première année de présence :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;

- demi-salaire pendant trois (3) mois ;

B- De la deuxième à la cinquième année de présence:

- plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
- demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
- C- après cinq ans de présence :
 - plein salaire pendant une période égale à deux (2) fois la durée du préavis ;
 - demi-salaire pendant quatre (4) mois ;
 - quart de mois de salaire par deux (2) années de présence au-delà de la cinquième année.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 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 des absences pour maladies au cours de ladite année.

Article 9 : classe de passage

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

- Bateau et train :
 - ✓ 2^{ème} classe ;
 - ✓ pour la catégorie M-5 d'agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 1^{er} classe ;
- Avion :
 - ✓ classe touriste ;
- Autres moyens de transport normaux : usages de l'entreprise ou du lieu d'emploi.

Article 10 : transport des bagages

Pour le transport des bagages de l'agent de maîtrise et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de 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 paiera à l'agent de maîtrise, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilos en sus de la franchise, pour lui-même et pour sa ou ses femmes ;
- 100 kilos pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

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

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

Article 11 : délégués du personnel

Lors des élections des délégués du personnel, il sera constitué, chaque fois que possible, un collège spécial aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés. Si, dans une entreprise, plus de dix (10) agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont répartis dans divers établissements, ils pourront constituer un collège distinct à condition que le délégué élu réside au siège de l'entreprise et ne prétende pas à des autorisations d'absence pour déplacement au-delà du temps réglementaire dont il disposera pour remplir son mandat.

Article 12 : application des classifications

Les classifications professionnelles prévues à la présente annexe ne seront appliquées dans les entreprises que lorsque seront intervenus des accords sur les salaires de base des diverses catégories définies à ces classifications.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 13 : dispositions transitoires

L'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, classé dans les catégories des anciennes conventions collectives, sera reclassé par chaque établissement dans celle des catégories définies à la présente annexe, à laquelle correspond le salaire de base qu'il

perçoit effectivement, compte tenu de la hiérarchie des salaires établie en application de l'article 12 ci-dessus.

Toutefois, son reclassement se fera par référence à l'emploi qu'il occupe, si cet emploi lui donne droit à un classement plus favorable.

ADDITIF A L'ANNEXE III : CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISES, TECHNICIENS ET ASSIMILES

I- Agents de maîtrise

Première catégorie (M-1)

Chef d'équipe 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise sous les ordres d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, chargé du contrôle et de la discipline d'un groupe de travailleurs dont l'effectif peut aller jusqu'à quinze (15) personnes.

Deuxième catégorie (M-2)

Chef d'équipe 2^e échelon :

Agent de maîtrise sous les ordres d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur, chargé du contrôle et de la discipline d'un groupe de travailleurs dont l'effectif peut aller jusqu'à trente (30) personnes mais n'ayant sous ses ordres aucun agent de maîtrise.

Agent de maîtrise unique 1^{er} échelon

Agent de maîtrise placé sous les ordres du chef d'entreprise mais n'ayant lui-même aucun agent de maîtrise sous ses ordres, assure la marche générale de la fabrication d'une petite entreprise occupant moins de quinze (15) personnes.

Troisième catégorie (M-3)

Contremaître d'atelier de fabrication 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise, soit d'un cadre du chef d'entreprise, assurant la bonne marche de son atelier. Il a sous ses ordres un (1) ou plusieurs agents de maîtrise et un effectif pouvant aller jusqu'à cinquante personnes.

Agent de maîtrise unique 2^{ème} échelon

Agent de maîtrise placé sous les ordres du chef d'entreprise mais n'ayant lui-même, aucun agent de maîtrise sous ses ordres, assure la marche générale de la fabrication d'une petite entreprise occupant de seize (16) à trente (30) personnes.

Quatrième catégorie (M-4) :

Contremaître de fabrication 2^{ème} échelon

Même définition que le contremaître d'atelier de fabrication 1^{er} échelon, ayant sous ses ordres un effectif de plus de cinquante personnes.

Agent de maîtrise unique 3^{ème} échelon :

Agents de maîtrise placé sous les ordres du chef d'entreprise mais n'ayant lui-même aucun agent de maîtrise sous ses ordres, assure la marche générale de la fabrication d'une moyenne entreprise occupant plus de trente personnes.

II- Techniciens et assimilés

Assimilés à M-0

Comptable industriel :

Agent capable d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en collationnant la main-d'œuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux suivant un coefficient qu'il est capable de déterminer lui-même ; centralise les paies.

Pointeau comptable-payeur :

Agent répondant à la définition du pointeau 2^{ème} échelon (6^e catégorie des employés) et chargés de l'établissement des bordereaux d'appointements, en tenant compte des allocations et primes éventuelles, des retenues au titre de l'impôt et autres retenues. Il établit, également, les relevés divers et des comptes afférents aux questions de salaire et assure la paye de tout ou partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable.

Assimilés à M-1

Infirmier :

- Titulaire du diplôme d'Etat ;

Caissier :

- Ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes ;

Comptable 2^{eme} échelon :

Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Chef de magasin :

Agent de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins, comportant, à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, afin d'éviter les stocks anormaux, sans pour cela, gêner la clientèle ou les services qu'il est chargé d'alimenter.

Assimilés à M-2

Néant.

Assimilés à M-3**Chef comptable :**

Sous les ordres d'un chef de comptabilité, assure seul ou fait assurer avec des employés des 5^{eme} et 6^{eme} catégories, la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs pour la vérification des pièces qui lui sont transmises.

Fait à Dakar, le 10 janvier 1963

- **Pour le Syndicat Patronal des Industries de Dakar et du Sénégal affilié à l'union Intersyndicale d'Entreprises et d'industries de l'Ouest Africain (U. N. S. Y. N. D. I.) :**
MM. Delhaye ; MM. Boubal ; Antoine ; Peronnet ; Balla ; Delcourt; Blascos ; Vazeille.
- **Pour les Syndicats des Ouvriers et Employés des Industries de la Confection et de celles des Cuirs et Peaux, affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U. N. T. S.) :**
MM. Sall Samba N'gor ; M. Gueye Ibrahima; Bâ Ousseynou ;

Vu :

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale,

P. FICAJA.

Le Chef du Bureau d'Etudes,

Oumar BA.

Annexe classification			
N°	Emploi	Catégorie	Salaire de base (voir barèmes en vigueur)
Ouvriers			
Confection d'articles d'habillement et activités connexes			
1	Aide-emballeur	2	
2	Aide-matelasier, étaleur	2	
3	Amidonner, gutter	2	
4	Arrêts	3	
5	Attacher des paquets	2	
6	Boutonneur d'articles	2	
7	Conditionner sans tirage	2	
8	Confectionner des matelas d'après la fiche de coupe	4	
9	Confectionner des matelas sur instruction directes du chef de coupe	3	
10	Conformer	2	
11	Contrôleur de toute fabrication et de tout article	6	
12	Couper au ciseau	4	
13	Couper et tracer de série à l'aide de gabarits à la coupeuse électrique ou à la scie à ruban	5	
14	Couper souder sachets plastiques	2	
15	Couper sur petites mesures, mesures industrielles avec application des mesures, attitudes ou conformation	7	
16	Détourner	2	
17	Égaliser préparations	2	
18	Ensacher	2	
19	Ensacher	2	
20	Épingler, bâtir	2	
21	Éplucher, couper fils	2	
22	Éplucheur coupe fil	2	
23	Galonner, border	3	
24	Manœuvre nettoyage, manutention	1	
25	Manutentionnaire de pièces terminées	2	
26	Marquer, timbrer à la main	2	
27	Métrier des tissus	3	
28	Metteur en sachets	2	
29	Modéliste créant de lui-même tous articles de confection classique	6	
30	Modéliste patronnier	7	
31	Monter des ceintures de pantalon	4	
32	Monter des cols	4	
33	Monter des poches passepoilées	4	
34	Monter des poches plaquées	4	

Annexe classification			
N°	Emploi	Catégorie	Salaire de base (voir barèmes en vigueur)
Ouvriers			
35	Monter échantillon et toutes pièces complètes d'habillement	6	
36	Ouvrier volant exécutant l'ensemble des travaux des catégories précédentes	5	
37	Ouvrir ou rabattre des coutures au fer et repassage avant montage	2	
38	Pliage textile	2	
39	Plieur de boîtes	2	
40	Pointer	2	
41	Poncer, clicheter	3	
42	Poser fixer boucles agrafes	2	
43	Poser fixer des rivets	2	
44	Poser fixer rivets boucles agrafes	3	
45	Poseur d'étiquettes	2	
46	Préparer des pièces pour alimenter des chaînes	3	
47	Repasser de fin avec pliage de présentation	4	
48	Souder découper à la presse	2	
49	Surveillant distributeur de production	6	
50	Travailleur capable d'effectuer toutes les préparations énumérées en 3ème catégorie	4	
51	Travaux de couture et d'assemblage simples	3	
52	Trier des coutures	2	
53	Vérifier des travaux des catégories inférieures	4	
54	Vérifier des travaux des catégories inférieures et toutes pièces finies	5	
Bâcherie-Sacherie-Corderie-Voilerie			
55	Apiéceur complet	3	
56	Approvisionnement de machines à couper ou à piquer	2	
57	Coupeur de ferrures	3	
58	Couseur confirmé	4	
59	Couseur n'ayant pas la connaissance complète de la confection	3	
60	Emballeur de sac ou de bâche	2	
61	Estampilleur	3	
62	Gréeur complet	5	
63	Metteur en place du sac à papier dans le sac de toile	2	
64	Nettoyage, charroi, manutention	1	
65	Ouvrier complet effectuant couramment les travaux de bâcherie, voilerie, storerie	5	
66	Ouvrier particulièrement qualifié tous travaux de	6	

Annexe classification			
N°	Emploi	Catégorie	Salaire de base (voir barèmes en vigueur)
Ouvriers			
	bâcherie, storerie, voilerie		
67	Poseur de store assurant le réglage du store	4	
68	Poseur de stores assurant le traçage des scellements	5	
69	Poseur d'œillets et garcettes	2	
70	Poseur ferrures de stores	3	
71	Poseur moquette	3	
72	Ralingueur	2	
73	Ramasseur de sacs	2	
74	Réparateur de bâche à la main	2	
75	Repriseur sacs et bâches sur machine	3	
76	Trieur de sac ou de bâche	2	
Confection d'emballages carton et papier			
77	Nettoyage, charroi, manutention approvisionnement, margeur de formats	2	
78	Ramasseur de formats	2	
79	Ramasseur-attacheur de boîtes ou de sacs	2	
80	Ramasseur-coupeur de sacs	2	
81	Valveur-poseur de manchettes	2	
82	Monteur de bobines	2	
83	Récupérateur	2	
84	Chauffeur de four à brûler les déchets	2	
85	Cercleur à main	2	
86	Conducteur de machine cerceuse à feuillard ou à fil	3	
87	Emballeur - cercleur	3	
88	Emballeur de rognure à la presse	3	
89	Monteur de bobines travaillant sur fiche de fabrication	3	
90	Bobineur à papier ou à carton	3	