



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL  
Un Peuple - Un But - Une Foi



# **Convention collective fixant les conditions d'emploi des Officiers et Marins de la Marine Marchande Sénégalaise – Section Pêche (01 octobre 2024)**



**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS  
D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS DE LA MARINE  
MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE**

**Octobre 2024<sup>(\*)</sup>**

*\*NB : la présente Convention annule et remplace la Convention collective du 1<sup>er</sup> mars 1976 ainsi que toutes les dispositions antérieures moins favorables en ce qui concerne les employeurs et les marins désignés à l'article Premier.*

Entre

D'une part,

**La Plateforme des syndicats de base de marins ci-après :**

- Syndicat démocratique des Marins du Sénégal (SDMS) ;
- Syndicat national des Travailleurs de la Marine de Pêche, de Commerce et des Branches annexes du Sénégal (SNTMPCBAS) ;
- Syndicat autonome des Gens de Mer du Sénégal (SAGMS) ;
- Syndicat national des Marins du Sénégal (SNMS) ;
- Syndicat national des Travailleurs portuaires du Sénégal (SNTPS) ;
- Syndicat national de la Marine marchande (SNMM) ;
- Syndicat national des Travailleurs de Marine Pêche Sénégal/Forces du Changement (SNTMPS/FC) ;
- Syndicat national des Marins pêcheurs industriels et artisanaux du Sénégal (SNMPIAS) ;
- Syndicat national des Gens de Mer et de l'Offshore Pétrole et Gaz du Sénégal (SNGMS) ;

D'autre part,

**Les Armateurs et consignataires de navires de pêche**

- Groupement des Armateurs et Industriels de la Pêche du Sénégal (GAIPES)
- ETS BAYE NIASS & CAPS
- AEN & AFRO PÊCHE
- ETS DAME BA
- MARITALIA
- LES NAVIRES ROUGETIERS

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES**

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

La présente Convention régit les rapports de travail entre les entreprises de navigation à la pêche, basées au Sénégal et les marins sénégalais. Elle est conclue dans le cadre de la loi portant Code de la Marine marchande et de la loi portant Code du Travail de la République du Sénégal et leurs textes d'application. Restent en dehors de la Convention, les équipages payés uniquement à la part. Une autre convention leur sera applicable.

**Article 2**

La spécialité du marin (pont, machine, service général) servant à déterminer son salaire en fonction de la présente Convention est celle inscrite au rôle d'équipage.

**Article 3 : Prise d'effet de la Convention**

La présente Convention collective sera déposée au secrétariat du Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar par la partie la plus diligente.

Toutefois, en ce qui concerne son application effective, les parties ont convenu de son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024. Elle devra être constamment tenue à bord, à la disposition des membres de l'équipage.

**Article 4 : Abrogation des conventions antérieures**

La présente Convention annule et remplace la Convention collective du 1<sup>er</sup> mars 1976 ainsi que toutes les dispositions antérieures moins favorables en ce qui concerne les employeurs et les marins désignés à l'article Premier.

Les contrats d'engagement maritime qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention collective seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement. Aucune clause restrictive ne pourra être insérée valablement dans lesdits contrats d'engagement maritime. La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats

d'engagement maritime en cours d'exécution, à compter de sa date de prise d'effet

#### **Article 5 : Avantages acquis**

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

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

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

#### **Article 6 : Durée**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Article 7 : Dénonciation**

La présente Convention collective peut être dénoncée en toute ou partie par l'une des parties signataires, après un préavis d'un mois notifié aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen de preuve de notification. Une copie sera adressée à l'Autorité maritime.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet de convention sur les points objet de la dénonciation, afin que les négociations puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois, à compter de la date de réception de la lettre recommandée.

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

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

Aucune dénonciation ne pourra intervenir dans les cinq (05) ans suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention collective.

#### **Article 8 : Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle de la présente Convention collective et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Une copie de la demande de révision doit être transmise à l'Autorité compétente qui, dans un délai de deux (02) mois, convoque les parties en négociation.

Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la Convention collective.

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

Dans tous les cas, la présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention collective signée à la suite de la demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra intervenir dans les deux (02) années suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention collective, sauf dérogation expresse formulée d'accord parties.

Les parties disposent d'un délai de trois (03) mois à compter de la mise en place de la commission mixte paritaire pour mener les négociations. A l'expiration de ce délai, si aucun accord n'est trouvé, la demande de révision devient caduque.

#### **Article 9 : Adhésions ultérieures**

Toute organisation syndicale ou groupement professionnel de travailleurs, tout armateur ou organisation d'armateurs, tout bureau de placement agréé pour activités de placement de marins agissant en qualité d'employeur, légalement constitué et relevant de la branche professionnelle définie à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention collective en notifiant cette adhésion

par lettre recommandée aux parties signataires et au secrétariat du Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar. Cette adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat dudit Tribunal.

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention collective qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention collective à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche «Marine marchande ».

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### **Article 10 : Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion**

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment la loi portant Code de la Marine marchande et la loi portant Code du Travail au Sénégal, les armateurs reconnaissent à leurs équipages le droit, pour tous les marins de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

### **Article 11 : Absences pour activités syndicales**

(\*NB : les paragraphes introductifs ont été omis pour annoncer le sujet relatif aux absences devant faire l'objet de rémunération)

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de travail effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé, pour autant que cette absence n'empêche le départ du navire, ni n'entraîne le débarquement de l'intéressé.

Les marins appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires, réglementaires (Commissions consultatives du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur ou au Commandant de bord la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

### **Article 12 : Panneaux d'affichage**

Dans la mesure du possible, des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque poste d'équipage, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise ou embarqué à bord, après communication d'un exemplaire à l'employeur ou au Commandant de bord.

## **TITRE III : CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

### **Article 13 : Embauches et réembauches**

L'embauche a lieu suivant les conditions fixées par les dispositions de la loi portant Code de la Marine marchande, de la loi portant Code du Travail et de leurs textes d'application.

### **Article 14 : Obligations du marin envers l'armateur**

Le marin doit accomplir son service dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur et notamment le Code de la Marine marchande.

La mise en état de propreté des locaux de l'équipage est effectuée en dehors des heures de travail.

Le capitaine peut demander des travaux de peinture ou d'entretien pendant le trajet aller et retour des lieux de pêche.

Tous les membres de l'équipage pont doivent effectuer le quart à la barre (quart de route et quart de pêche). Cette opération doit être effectuée par roulement sous le contrôle du capitaine, deux (2) hommes devant se trouver de quart ensemble en même temps.

Cette opération faisant partie du travail normal de bord ne saurait donner lieu à une indemnité quelconque.

**Article 15 : Obligations de l'armateur envers le marin**

Les marins sont classés suivant leur âge et compétence :

- Mousse : marin de moins de 16 ans ;
- Novice : marin âgé de 16 à 18 ans ;
- Matelot, Graisseur, etc. : marin de plus de 18 ans.

Les salaires et indemnités sont payables dans les cinq (05) jours qui suivent la fin du mois pour lequel le salaire est dû ou lors du débarquement. La situation financière du marin doit alors être obligatoirement vérifiée et assurée devant l'Autorité maritime en cas de contestation.

**Article 16 : Prime d'embarquement**

Cette prime est incorporée dans la solde de base.

**Article 17 : Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté sera attribuée au marin dans les conditions suivantes :

- a) par ancienneté, il faut entendre la durée totale des services maritimes ou assimilés accomplis par un marin chez un même armateur ou dans une même société. « Assimilés » signifiant salarié chez le même armateur, en congé ou lors de réparation.

Sont également admis au bénéfice de la prime d'ancienneté les marins qui atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise ou chez le même armateur, si leurs départs précédents n'ont pas été provoqués par une faute disciplinaire constaté par l'Autorité maritime, une démission ou un départ volontaire.

En cas d'absence du marin résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence. Toutefois cette période d'absence est prise en compte pour le calcul de l'indemnité dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles dans la limite d'un (01) mois ou trente (30) jours par an ;
- absences pour congés payés ;

- permissions exceptionnelles dans la limite de dix (10) jours par an ;
- absences pour maladies dans la limite de dix (10) mois par maladie ;
- absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, quelle qu'en soit la durée, jusqu'au certificat de guérison ou consolidation de la blessure ;
- absences pour stages professionnels organisés ou sur la demande de l'employeur.

Il est bien entendu que la prime n'est payée que lorsque le travailleur perçoit un salaire.

b) le taux de la prime est fixé comme suit :

- 2 % de la solde de base après douze (12) mois de service ;
- 1 % de la solde de base pour chaque année de service à partir de la 3ème année jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

**Article 18 : Indemnité des brevets de pêche industrielle**

- Capitaine de pêche..... 7.000 FCFA
- Patron de pêche..... 7.000 FCFA
- OM3 ..... 7.000 FCFA
- Lieutenant de pêche, PC 750kW ..... 5.600FCFA
- Chefs de quart Pont et Machine ..... 3.600 FCFA
- PC 450 kW ..... 3.600 FCFA
- BCNM ..... 3.600 FCFA
- BEPM/P ..... 3.600 FCFA
- Permis de conduire 200 kW ..... 2.000 FCFA
- CAP ..... 2.000 FCFA.

Ces indemnités sont payables mensuellement.

**Article 19 : Durée du travail**

La durée du travail à bord des navires de pêche est fixée par les dispositions de la loi portant Code de la Marine marchande sénégalais à raison de huit (08) heures par jour pendant cinq (05) jours ou quarante (40) heures par semaine ou de manière équivalente sur une période autre que la semaine. Il est bien entendu que les heures supplémentaires ne peuvent être décomptées que pour les heures effectuées au port ou lors du trajet aller ou retour sur les lieux de

pêche. Pour celles effectuées pendant que les navires sont en pêche, les primes de tonnage tiennent lieu de paiement forfaitaire en plus de l'incitation à la production.

#### **Article 20 : Heures supplémentaires - Allocations spéciales**

Toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de jour donne lieu à une majoration de 35 % du salaire horaire de base.

Toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de nuit, c'est-à-dire entre vingt-deux (22) heures et cinq (5) heures, donne lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire.

#### **Article 21 : Repos hebdomadaire**

Les marins ont droit à un repos complet de deux (02) journées pour cinq (05) jours de travail, en principe le samedi et le dimanche, lorsque l'engagement maritime a une durée supérieure à cinq (05) jours.

Toutes les fois que le repos hebdomadaire n'a pu être donné à sa date, il doit être remplacé par un repos de vingt-quatre (24) heures consécutives soit au retour du navire au port d'attache, tête de ligne ou retour habituel, soit par accord mutuel dans un port d'escale.

Ainsi qu'il est dit dans le Code de la Marine marchande : « Tout repos hebdomadaire non donné à sa date et non compensé donne droit à un (1) jour de congé payé s'ajoutant au congé annuel ». Aucun autre moyen de compensation n'est admis.

Il est bien entendu que les marins ne peuvent refuser le départ même si leurs repos n'ont pas été effectivement pris.

Les armateurs s'engagent à faire le maximum d'efforts pour que les marins puissent passer les fêtes de la Tabaski au port d'attache.

Il a été précisé, après accord des deux (2) parties, que les fêtes légales et chômées seront compensées forfaitairement par l'attribution d'un jour supplémentaire de congé par mois d'embarquement

qui sera ajouté aux congés légaux au moment du débarquement.

De ce fait les jours de fête effectivement chômés seront défalqués, au débarquement du marin, du nombre de jours de congé et de repos qui lui est dû.

#### **Article 22 : Permissions exceptionnelles**

Ces permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de vingt-et-un (21) jours par an ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraîne aucune retenue du salaire, sont accordées au marin ayant six (06) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation d'une pièce d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- Mariage du marin.....5 jours ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur .....3 jours ;
- Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe .....5 jours ;
- Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur .....3 jours ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère 1 jour ;
- Naissance d'un enfant.....2 jours ;
- Baptême d'un enfant ..... 2 jours.

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

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans les plus brefs délais et, au plus tard huit (08) jours après l'événement qui doit survenir alors que le navire est dans un port sénégalais.

Lorsque le marin, par suite de l'absence ou du départ du navire, ne peut prendre l'intégralité de sa permission en temps utile, le reliquat s'ajoutera aux jours de repos qui lui sont dus.

Un débarquement du marin provoqué par le fait qu'il ne regagne pas le bord en raison d'une permission exceptionnelle n'est pas considéré comme une démission ou un départ volontaire dans

le sens des articles 17 et 30 s'il a prévenu son armateur ou son capitaine vingt-quatre (24) heures avant le départ du navire pour permettre son remplacement.

Il doit être alors payé jusqu'à l'issue de sa permission exceptionnelle au taux de salaire de congé.

Le congé proprement dit ne débutera qu'après cette permission exceptionnelle.

Les marins titulaires d'un mandat pour une organisation syndicale et comportant pour eux l'obligation d'assurer une permanence sont placés en position de congé sans solde et sont réintégrés dans leur emploi lorsque prend fin la tenue de la permanence, si elle n'excède pas un (01) an.

#### **Article 23 : Nourriture**

Les marins ont droit à la nourriture soit en nature, soit à une allocation représentative de nourriture.

L'armateur de navires de pêche basé hors du Sénégal devra impérativement nourrir lui-même son équipage.

La nourriture fournie par le bord doit être de bonne qualité et abondante. Le menu est composé de la façon suivante :

- petit déjeuner : café, lait, pain, beurre ou confiture ou selon l'usage casse-croute. La ration de lait sera d'une boîte de lait concentré sucré tous les huit (8) jours ;
- déjeuner : un hors d'œuvre ou entrée, un plat de poisson ou de viande garni, un fromage ou un dessert ou un fruit, pain ;
- dîner : potage ou entrée ne comportant pas de viande, un plat de viande ou poisson garni, une salade, un fromage ou un dessert ou un fruit, pain.

Le personnel machine percevra en plus une (1) boîte de lait concentré par semaine.

Les mardis et les vendredis de chaque semaine, le personnel pourra être nourri de riz avec sauce ou de viande ou de poisson. Le tableau des éléments et des quantités qui composent les rations servies à bord se trouve en annexe à la présente Convention.

Le taux journalier de la nourriture est fixé à neuf cent trente-quatre (934) FCFA par jour pour les

marins et à mille deux cent quarante-deux (1.442) FCFA par jour pour les officiers.

#### **Article 24 : Délivrance de savon à l'équipage**

Il sera délivré à chaque membre de l'équipage du savon et poudre à laver en quantité suffisante et à titre non remboursable.

Tout litige sera réglé par l'Administrateur des Affaires maritimes.

#### **Article 25 : Couchage - Matériel de toilette, de plat et tenues**

L'armateur fournit aux marins embarqués sur les navires de pêche à l'exclusion des navires pratiquant habituellement une navigation de courte durée c'est-à-dire de moins de douze (12) heures :

- une (1) couchette ;
- un (1) matelas à ressort ou en mousse avec étui plastifié de 18 à 20 cm d'épaisseur ;
- trois (3) draps de lit ;
- deux (2) couvertures ;
- un (1) traversin ou oreiller avec étui plastifié.

Ce matériel est placé sous la responsabilité du marin qui est tenu de le rendre au débarquement.

Les draps de lit seront changés tous les dix (10) jours, les matelas et les couvertures chaque année, et à l'embarquement de chaque nouvel occupant. Toutefois l'armateur pourra être dispensé de fournir des draps de lit mais en ce cas, il devra donner à chaque homme de l'équipage une indemnité mensuelle de six cents (600) FCFA.

Un matériel de plat complet est fourni à l'équipage.

#### **TITRE IV : MODIFICATION – SUSPENSION – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 26 : Modifications des clauses du contrat de travail**

Toutes modifications de caractère individuel apportées à l'un des éléments du contrat de travail doivent, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au marin.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique ou mentale du marin, à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un marin une modification de son contrat de travail, comportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne son acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période égale au préavis et dans la limite maximum d'un (01) mois.

Si le marin refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles de préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement. Au cas où l'ancien emploi du marin, supprimé par suite de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise serait rétabli, le marin conservera pendant un (1) an une priorité d'embarquement.

Par dérogation au contrat de travail à durée déterminée et pour une durée n'excédant pas trois (03) mois renouvelable une seule fois, un contrat dit de remplaçant, constaté par écrit, peut être conclu entre l'armateur et le marin.

Passé ce délai, tout contrat conclu avec le même marin est réputé être un contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée dits de remplaçant en cours d'exécution doivent être régularisés dans un délai d'un (01) mois.

#### **Article 27 : Promotion**

Pour promouvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel, par priorité, aux marins en service dans l'entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique. Le marin postulant un tel emploi, peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi qui ne pourra être supérieure à trois (03) mois.

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

#### **Article 28 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure**

En cas de nécessité de service pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un marin à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 27 de la présente Convention, le marin conservera le bénéfice du salaire précédemment perçu pendant la période de mutation, ou au plus durant six (06) mois.

#### **Article 29 : Changement d'emploi - Intérim d'un emploi supérieur**

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

#### **Article 30 : Discipline**

Les sanctions disciplinaires applicables aux marins par les armateurs sont les suivantes :

- l'avertissement verbal ;
- l'avertissement écrit ;
- le licenciement.

Les deux (02) premières sanctions ne sauraient être invoquées à l'encontre du marin si, à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant l'intervention de l'avertissement, aucune autre sanction n'a été prononcée. Elles sont prises par l'armateur après que l'intéressé, assisté de son délégué de bord, aura donné des explications écrites ou verbales.

Ces sanctions prises par l'employeur sont indépendantes de celles qui pourraient être prises en vertu du régime disciplinaire et pénal du Code de la Marine marchande.

#### **Article 31 : Suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle**

Les dispositions du Code de la Marine marchande et du Code de la Sécurité sociale sont applicables à tous les marins embarqués à bord des navires et autres embarcations immatriculés au Sénégal.

### Article 32 : Rupture du contrat de travail - Préavis

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie. Cette notification doit être faite, soit par remise directe ou par envoi recommandé de la lettre au destinataire contre reçu, soit devant témoins. La signature du bon de débarquement sur lequel est mentionné le licenciement ou de la feuille de paie mentionnant le préavis et l'indemnité de licenciement sera considérée comme une notification valable.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- personnels subalternes (appui) : un (01) mois ;
- agents de maîtrise (opérationnel) : deux (02) mois ;
- cadres (direction) : trois (03) mois.

**Indemnité compensatrice de préavis :** chacune des parties peut se dégager de l'indemnité de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant équivaut à celui dont il aurait bénéficié pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

**Préavis en cas de départ en congé :** si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail, avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze (15) jours ouvrables avant le départ en congé. En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis stipulée à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 32 sera doublée. Il en sera de même si la rupture intervient pendant le congé.

### Article 33 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement sans faute justifiée d'un marin dument constaté par l'autorité maritime, celui-ci perçoit une indemnité calculée d'après le produit du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui précèdent le licenciement, par le nombre d'années d'ancienneté ; le salaire global servira de référence pour la détermination du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois.

Les marins sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de

présence nécessaire à son attribution soit un an à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise ou armement si leurs départs précédents n'ont pas été provoqués par une faute disciplinaire constatée par l'autorité maritime, une démission ou un départ volontaire. Dans ce cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 25 % de un (01) à cinq (05) ans d'ancienneté ;
- 30 % de six (06) à dix (10) ans d'ancienneté ;
- 40 % au-delà de dix (10) ans.

### Article 34 : Décès - Rapatriement du corps - Disparition en mer

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

Si le marin comptait, au jour du décès, une année au moins d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au marin en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les ayants-droit en ligne directe du marin qui étaient effectivement à sa charge.

Si le décès est survenu en dehors du port d'embarquement du marin, l'employeur assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans un délai maximum d'un (1) an après l'expiration du délai réglementaire pour le transfert des restes mortels.

**Capital de décès :** En cas de décès du marin dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur verse aux ayants-droit un capital de décès d'un montant de cinq millions (5.000.000) FCFA.

**Frais funéraires :** A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit en ligne directe un montant laissé à son appréciation.

**Rapatriement :** En cas de débarquement du marin en dehors du port d'embarquement, le rapatriement de celui-ci sera assuré dans les conditions suivantes : si le marin est débarqué volontairement, la charge du rapatriement incombe à l'armateur *au prorata* du temps passé à bord par l'intéressé, à raison de 2/12<sup>ème</sup> des frais de rapatriement par mois de présence à bord. Le surplus reste à la charge de l'intéressé, qui reste redevable de l'intégralité des frais de rapatriement en cas de débarquement disciplinaire prononcé par l'Autorité maritime dans le cadre des dispositions du régime disciplinaire et pénal du Code de la Marine marchande.

#### **TITRE V : RETRAITE - PRESTATIONS FAMILIALES**

##### **Article 35 : Retraite**

Les armateurs sont tenus d'affilier leurs équipages à la Caisse de Sécurité sociale (CSS) et à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES).

Les cotisations des marins leur seront retenues sur les fiches de salaires et seront reversées par l'armement à l'IPRES.

Les marins admis à la retraite bénéficient d'une indemnité dite « indemnité de fin de carrière » calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

Pour les marins, qui en période de chômage, ont exercé à terre une activité différente, des relevés de navigation pourront être établies par l'inscription maritime afin qu'ils puissent faire valoir éventuellement leurs droits vis-à-vis de l'IPRES.

##### **Article 36 : Prestations familiales**

Les marins embarqués sur les navires sénégalais ont droit aux prestations familiales du régime général sénégalais.

#### **TITRE VI : CONGES**

##### **Article 37**

Le taux journalier des salaires de congé sera égal au total des sommes perçues pendant l'embarquement, à l'exception de la prime de drap et de l'indemnité de nourriture, divisé par le nombre de jours d'embarquement.

Le salaire de congé sera égal au taux journalier multiplié par le nombre de jours de congé ou de repos acquis. A ce salaire s'ajoutera l'indemnité de nourriture au taux du jour de débarquement. Les congés seront réglés impérativement au moment du débarquement.

La mise en congé du marin est décidée par le capitaine en fonction des intérêts du navire.

Le marin peut exiger sa mise en congé après six (06) mois d'embarquement. Si le navire est en voyage, la mise en congé ne peut être effectuée qu'au retour du navire au Sénégal, ou à l'expiration d'un contrat particulier, notamment pour les navires stationnés à l'étranger.

Par mois d'embarquement, le marin a droit à deux jours et demi (2,5) de congé, ainsi qu'à une (01) journée forfaitaire, comme il est dit à l'article 21.

Pour décompter les périodes donnant droit au congé, il convient d'ajouter à la période d'embarquement proprement dite les jours de repos non encore pris au moment du débarquement.

#### **TITRE VII : STABILITE DE L'EMPLOI**

##### **Article 38**

Le présent texte sur la stabilité de l'emploi s'applique à toutes les entreprises de navigation à la pêche basées au Sénégal, tel qu'il est stipulé à l'article Premier.

**Article 39 : Objet**

La stabilité de l'emploi a pour objet dans le cadre de la Recommandation de l'Organisation internationale du Travail :

- d'assurer la stabilité de l'emploi à un pourcentage de marins tel que défini à l'article 41;
- de réglementer les conditions nécessaires pour accéder à cette stabilité ;
- de définir les obligations réciproques des parties en fixant les avantages dont bénéficieront les marins et les engagements qu'ils devront prendre à l'égard des entreprises ;
- de fixer les clauses qui déterminent la cessation des services.

**Article 40 : Prise d'effet**

A la date du 1<sup>er</sup> octobre 2024, toutes les entreprises de navigation intéressées s'engagent à assurer la stabilité de l'emploi par catégorie de personnel à 60 % du total des effectifs embarqués à la date du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur les navires armés :

- a) dont ils sont propriétaires ou dont ils assurent la gérance technique ;
- b) qui font l'objet d'un affrètement en coque nue de longue durée.

Le pourcentage prévu au premier paragraphe est ramené à 55 % des effectifs tels qu'ils sont définis ci-dessus pour les entreprises armant ou gérant trois navires.

Les armements qui gèrent ou arment un (01) ou deux (02) navires sont dispensés d'avoir un personnel stabilisé.

En tout état de cause, un armement ne sera pas tenu de garder, en cas de désarmement prolongé un (1) mois, un nombre de marins supérieur à celui nécessaire à la marche des navires restants armés.

**Article 41 : Conditions d'accès à la stabilité de l'emploi**

Dés signature de la présente Convention, les marins de toutes spécialités pourront adresser à l'entreprise de navigation de leur choix une demande d'accès à la stabilité à l'emploi dans le cadre de l'entreprise.

Pour bénéficier de ces avantages, les marins devront :

- être majeurs ;
- totaliser deux (02) ans de navigation à la pêche.
- Tous les marins devront produire à l'appui de cette dernière :
  - ✓ un extrait de leur casier judiciaire ayant moins de trois (03) mois de date ;
  - ✓ remplir le questionnaire délivré par les entreprises précisant leur spécialité.

Les marins dont la demande sera agréée par les entreprises en seront avisés par lettre. Les désignations seront faites au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et une liste devra être déposée à la circonscription maritime.

**Article 42 : Avantages consentis par l'entreprise aux marins en emploi stable**

Tous les marins bénéficiant de la stabilité de l'emploi sont embarqués en priorité par les entreprises dont ils dépendent. En dehors des périodes d'embarquement, de congé ou de maladie, chaque fois que ces marins seront astreints à séjourner à terre entre deux embarquements, par le fait de l'armateur et sur la base de sa notification, ils bénéficieront du salaire de base, déduction faite des retenues légales, augmenté de l'indemnité représentative de nourriture.

Au cas où le marin ne se présente pas à l'armement à la suite d'une demande écrite adressée à l'armateur avec l'avis favorable de ce dernier, il ne bénéficie ni de salaire ni d'indemnité de nourriture et de transport.

Lorsque ces marins seront appelés à travailler dans des emplois à terre ou sur les navires désarmés, ils percevront le salaire de base de leur spécialité, déduction faite des retenues légales et augmenté de l'indemnité de nourriture s'ils ne sont pas nourris.

**Article 43 : Avantages consentis par l'entreprise**

Durant ces périodes, ils cotiseront aux régimes de retraite de l'IPRES. Le tour d'embarquement tiendra compte de la durée du séjour à terre dans toute la mesure du possible.

**Article 44 : Obligations des marins**

Les marins bénéficiant de la stabilité de l'emploi s'engagent à :

- se tenir, dans les vingt-quatre (24) heures après notification, à la disposition de leur entreprise ou armement pour tout embarquement, sauf en cas d'urgence où ils doivent se présenter immédiatement ;
- accepter de servir sur tous les navires de l'entreprise ou armement, suivant leur spécialité ou à leur grade au fur et à mesure des besoins de cette entreprise ;
- travailler éventuellement à terre ou sur les navires désarmés dans des emplois correspondants à la catégorie professionnelle, machine, pont, ou agent du service général à laquelle ils appartiennent lorsqu'ils sont en attente entre deux (02) embarquements. Dans ce cas, ils sont rémunérés suivant les conditions fixées à l'article 43 ;
- ne débarquer qu'avec l'autorisation du Commandant. En cas de désaccord, celui-ci sera soumis à l'arbitrage de l'Autorité maritime.

**Article 45 : Cessation des services**

Le bénéfice de la stabilité de l'emploi prend fin par démission, limite d'âge, licenciement et décès.

La limite d'âge est fixée pour tous les membres du personnel bénéficiant de la stabilité de l'emploi à l'âge prévu par la législation en vigueur.

Les bénéficiaires de la stabilité de l'emploi peuvent être licenciés à toute époque de l'année pour les raisons suivantes :

- inaptitude, physique ou mentale, définitive à la navigation. Au cas où l'inaptitude n'est que provisoire, la stabilité est suspendue jusqu'à la guérison de l'intéressé ;

- diminution du nombre de navires en service dans l'entreprise ou l'armement.

Dans le cas d'inaptitude définitive à la navigation et dans le cas de diminution du nombre de navires en service dans l'entreprise, les intéressés reçoivent une indemnité de licenciement conformément à l'article 34 de la présente Convention. Il sera tenu compte de l'ancienneté et de la situation familiale pour tout licenciement. Le chef d'entreprise consulte à ce sujet les délégués de bord. Dans ce dernier cas, les intéressés garderont une priorité d'embarquement et reprendront la qualité de bénéficiaire de la stabilité de l'emploi pendant une durée d'un (1) an à condition d'être prêt à embarquer lors des réarmements.

Les rétrogradations pourront exceptionnellement intervenir dans le cas de diminution du nombre de navires en service. Elles seront également prononcées en accord avec les intéressés, compte tenu de la valeur professionnelle, de l'ancienneté et de la situation de famille.

**Article 46 : Conditions de licenciement**

Tout bénéficiaire de la stabilité de l'emploi qui se rendrait coupable d'une faute de service ou qui refuserait d'embarquer sans raison valable sera passible des sanctions prévues par les dispositions de la présente Convention et des textes en vigueur. Les sanctions prévues ne sont prononcées qu'après que le marin ait été entendu dans ses moyens de défense en présence de son délégué de bord.

**Article 47 : Règlement des litiges**

Les litiges nés de l'interprétation et de l'application des textes concernant la stabilité de l'emploi devront faire l'objet d'un examen entre les représentants des entreprises ou armateurs et des organisations syndicales de marins signataires de la présente Convention.

Fait à Dakar, le 1<sup>er</sup> octobre 2024

**ANNEXES**

**A. Classification par catégories des marins et officiers embarqués sur les navires de pêche**

**1) Hommes d'équipage**

Ils sont classés dans les catégories ci-après :

Catégories	Emplois
1	Mousse
2	Novice
3	Matelot débutant
4	Matelot ayant deux (02) ans d'expérience Graisier comptant moins de deux (02) ans d'expérience Matelot faisant la cuisine lorsque la nourriture est fournie en nature et ayant moins de deux (02) ans d'expérience
5	Matelot faisant la cuisine lorsque la nourriture est fournie en nature et ayant plus de deux (02) ans d'expérience Matelot ayant deux (02) ans d'expérience et ayant subi avec succès un examen professionnel reconnu Graisier comptant plus de deux (02) ans d'expérience Aide-cuisinier embarqué dans les navires de moins de 500 TJB
6	Marin titulaire du BEPM/P Maître d'équipage ou bosco embarqué dans les navires de moins de 500 TJB Graisier titulaire du CAP mécanique ou du permis de 200 CV Aide-cuisinier embarqué dans les navires de plus de 500 TJB Cuisinier embarqué dans les navires de moins de 500 TJB Skiffman
7	Bosco embarqué dans les navires de plus de 500 TJB Frigoriste ordinaire Frigoriste titulaire du CAP Cuisinier embarqué dans les navires de plus de 500 TJB

## 2) Agents de maîtrise

Catégories	Emplois
<b>M1</b>	Second patron de navires de 00 à 200 TJB Chef mécanicien pratique embarqué dans les navires de 00 à 200 CV Electricien Frigoriste hautement qualifié ou titulaire du BEP
<b>M2</b>	Second patron de navire de 201 à 500 TJB Chef mécanicien de navires de 201 à 450 CV
<b>M3</b>	Patron de navires de 0 à 200 TJB Chef mécanicien de navires de 451 à 750 CV Second patron de navires de plus de 500 TJB Second mécanicien de navires de plus de 500 CV Officier Frigoriste hautement qualifié ou titulaire du DUT ou équivalent ayant sous ses ordres des ouvriers qualifiés

## 3) Personnel cadre

Catégories	Emplois
<b>C1</b>	Patron de pêche de 201 à 500 TJB, Chef mécanicien de navire de 751 à 1 000 CV
<b>C2</b>	Capitaine de pêche Patron de pêche de plus de 500 TJB Chef mécanicien de navires de plus de 1 000 CV

## B. Primes et autres indemnités

### 4) Nourriture

Catégories	Indemnités par jour
1 à 7	934 FCFA
M1 à M3 et C1 à C2	1 442 FCFA

### 5) Primes de Thiof et de grise

Les primes de Thiof et de Grise sont payées uniquement aux marins des catégories 1 à 7 embarqués sur les chalutiers.

1. **Prime de THIOF** : 10.000 CFA par mois.
2. **Prime de GRISE** : 10.000 CFA par mois.

Ces montants ne sont pas applicables aux marins embarqués à bord des navires rougetiers qui bénéficient de dispositions spéciales.

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL  
**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS  
 DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

**Primes et surprimes - prime de pêche forfaitaire fixe :**

Une prime de pêche forfaitaire fixe de 65.000 FCFA est allouée mensuellement aux marins embarqués à bord de navires étrangers.

Cette prime de pêche forfaitaire fixe est cumulée avec la prime de pêche calculée sur la base du tonnage pêché.

**1. Thoniers senneurs**

- Catégorie 1 à 6 : ..... 550 FCFA
- Catégorie 7 : ..... 625 FCFA
- Catégories M1 à M3 : ..... 625 FCFA
- Catégories C1 et C2 : ..... 625 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

**2. Sardiniers tonnage mois**

Catégories	0 à 195 T	196 à 200 T	201 à 300 T	301 T et PLUS
<b>1 à 6</b>	0	35	65	70
<b>7</b>	0	50	80	85
<b>M1</b>	60	60	60	60
<b>M2</b>	70	70	70	70
<b>M3</b>	80	80	80	80
<b>C1</b>	150	150	150	150
<b>C2</b>	200	200	200	200

**3. Thoniers caneurs**

Catégories	0 à 3 T	4 à 10 T	11 à 30 T	31 T et PLUS
<b>1 à 6</b>	0	375	460	575
<b>7</b>	0	575	690	805
<b>M1</b>	575	575	575	575
<b>M2</b>	805	805	805	805
<b>M3</b>	920	920	920	920
<b>C1</b>	1.725	1.725	1.725	1.725
<b>C2</b>	2.530	2.530	2.530	2.530

Si ces navires font plus d'une marée par mois, les tonnages ne seront payés pour les catégories 2 à 7 qu'après abattement d'autant de fois trois (3) T que de marées.

**4. Chalutiers**

**Crevettiers et chalutiers congélateurs**

- **Tonnes crevettes par mois**

- Catégorie 1 à 6 : .....3.588 FCFA ;
- Catégorie 7 : .....3.772 FCFA ;
- Catégorie M1 : .....4.001 FCFA ;

- Catégorie M2 : ..... 7.313 FCFA ;
- Catégorie M3 : ..... 8.969 FCFA ;
- Catégorie C1 : ..... 22.384 FCFA ;
- Catégorie C2 : ..... 30.360 FCFA.

Commandant du navire : x % du produit de la vente.

**Prime de qualité :** Pour les crevettiers, une prime de qualité est payée aux marins. Le taux et les

**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS  
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

modalités de son paiement sont laissés à l'appréciation de l'armateur.

**- Tonnes poissons par mois**

**Poissons/sole**

- Catégorie 1 à 7 : .....1.250 FCFA
- Catégorie M1 à M3 : .....1.300 FCFA
- Catégorie C1 : .....1.400 FCFA
- Catégorie C2 : .....1.500 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

**Céphalopodes**

- Catégorie 1 à 7 : .....1.350 FCFA
- Catégorie M1 à M3 : .....1.400 FCFA
- Catégorie C1 : .....1.500 FCFA
- Catégorie C2 : .....1.600 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

**5. Navires rougetiers**

**5.1 Prime de tonnage**

- Catégorie 1 à 6 : .....625 FCFA
- Catégorie 7 : .....660 FCFA
- Catégories M1 à M3 : .....628 FCFA

- Catégorie C1 : ..... 576 FCFA
- Catégorie C2 : ..... 806 FCFA
- Commandant du navire : x % du produit de la vente.

**5.2 Prime de Grise et Thiof**

En sus de la prime de tonnage, il est remis à chaque marin, après chaque marée, une prime de grise établie en considération de la fonction occupée à bord du navire :

1 cagette du produit pêché et un montant forfaitaire de 20.000 FCFA pour le Commandant ;

- 1 cagette du produit pêché et un montant forfaitaire de 5.000 FCFA pour le Chef mécanicien ;
- 1 cagette du produit pêché et un montant forfaitaire de 3.000 FCFA pour le Second mécanicien ;
- 1 cagette de dix (10) kg du produit pêché et un montant forfaitaire de 4.000 FCFA pour chacun des autres membres de l'équipage.

Toutefois, en cas d'inactivité du marin, ne résultant pas de son fait, il lui sera alloué uniquement un montant forfaitaire mensuel de 10.000 FCFA, si pendant le mois considéré, le marin a au moins débuté ou participé à une (1) marée.

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL  
**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS  
 DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

Fait à Dakar, le 1<sup>er</sup> octobre 2024

**SIGNATAIRES**

<b>Pour les travailleurs :</b>	<b>Pour les employeurs :</b>
<b>Plateforme des syndicats De base de marins</b>	<b>Armateurs et consignataires de navires de pêche</b>
<p>➤ M. Mamadou Moustapha FALL  <b>Secrétaire général du Syndicat démocratique des Marins du Sénégal (SDMS)</b></p>	<p><b>Groupement des Armateurs et Industriels de la Pêche du Sénégal (GAIPES)</b>                      M. Alassane DIENG                      M. Libasse DIOP                      Mme Yaye Fatou Samb DIENG                      M. El Hadji Malick GUEYE                      M. Ibrahima Ndéné NDIAYE</p>
<p>➤ M. Mamadou KOUROUMA  <b>Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs de la Marine de Pêche, de Commerce et des Branches annexes du Sénégal (SNTMPCBAS)</b></p>	<p><b>ETS BAYE NIASS &amp; CAPS</b>                      M. Diègane DIOUF</p>
<p>➤ M. Yoro KANE  <b>Secrétaire général du Syndicat autonome des Gens de Mer du Sénégal (SAGMS)</b></p>	<p><b>AEN &amp; AFRO PÊCHE</b>                      M. Abdou Latif SAMBA</p>
<p>➤ M. Cheikh SENE  <b>Secrétaire général du Syndicat national des Marins du Sénégal (SNMS)</b></p>	<p><b>ETS DAME BA</b>                      Mme Ndèye Maty BA</p>
<p>➤ M. Ababacar NIANG  <b>Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs portuaires du Sénégal (SNTPS)</b></p>	<p><b>MARITALIA</b>                      Mme Aminatou Diakhaté BA</p>

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL  
**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES OFFICIERS ET MARINS  
DE LA MARINE MARCHANDE SENEGALAISE – SECTION PÊCHE - Octobre 2024**

<p>➤ M. Seydou Nourou THIAM  <b>Secrétaire général du Syndicat national de la  Marine marchande (SNMM)</b></p> <p>➤ M. Mamadou Fall WELLE  <b>Secrétaire général du Syndicat national des  Travailleurs de Marine Pêche Sénégal/Forces du  Changement (SNTMPS/FC)</b></p> <p>➤ M. Kéba DRAME  <b>Secrétaire général du Syndicat national des  Marins pêcheurs industriels et artisanaux du  Sénégal (SNMPIAS)</b></p> <p>➤ M. Aly AÏDARA  <b>Secrétaire administratif du Syndicat national des  Gens de Mer et de l'Offshore Pétrole et Gaz du  Sénégal (SNGMS)</b></p> <p>➤ M. Ibra DIOP  <b>Secrétaire général adjoint chargé de la Pêche du  Syndicat national des Gens de Mer et de  l'Offshore Pétrole et Gaz du Sénégal (SNGMS)</b></p>	<p><b>LES NAVIRES ROUGETIERS</b></p> <p>M. Daouda BAAL</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

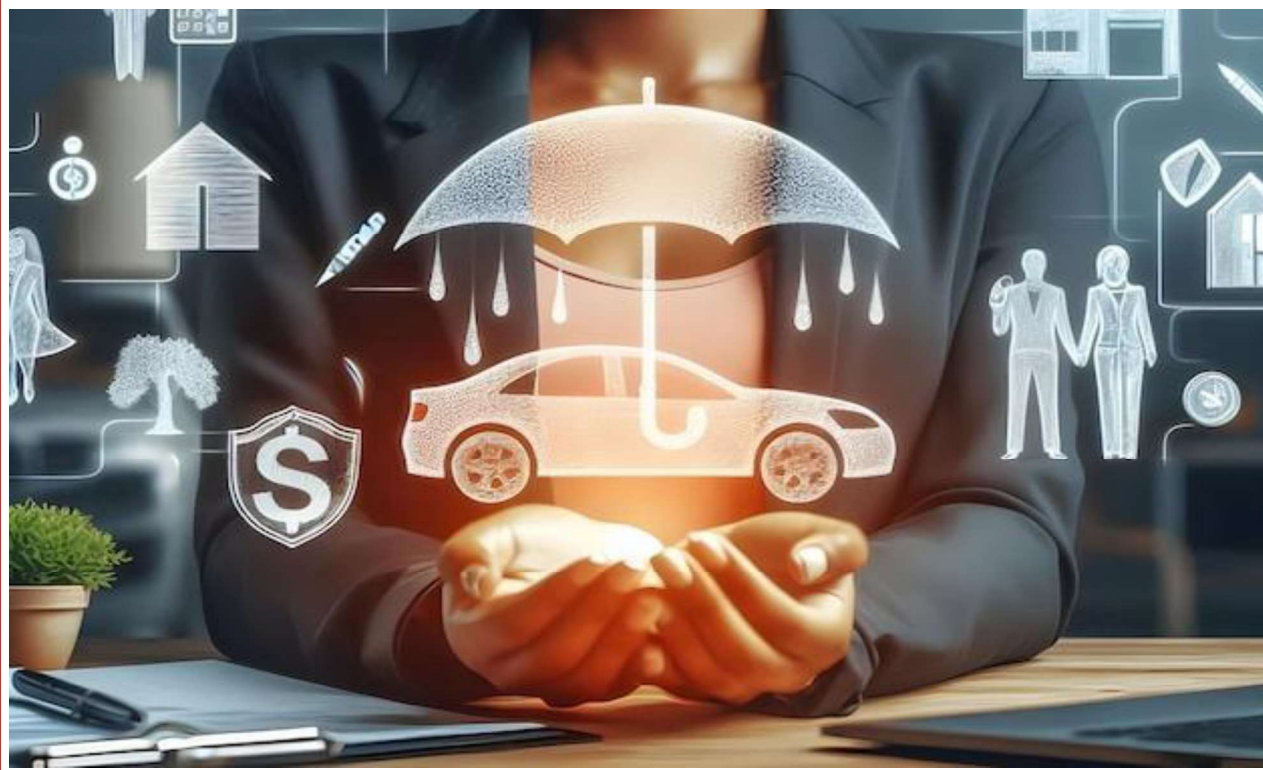
<p><b>Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des  Relations avec les Institutions</b></p> <p>M. Yankoba DIEME</p>	<p><b>Le Ministre des Pêches, des Infrastructures  maritimes et portuaires</b></p> <p>Mme Fatou DIOUF</p>
<p><b>Le Directeur général de l'Agence nationale des  Affaires maritimes</b></p> <p>M. Achille GUEYE</p>	<p><b>Directeur général du Travail  et de la Sécurité sociale</b></p> <p>M. Karim CISSE</p>



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL  
Un Peuple - Un But - Une Foi



# **Convention collective nationale du secteur des Assurances du Sénégal (30 décembre 2024)**



## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DES ASSURANCES

ENTRE,

d'une part :

- l'Association des Assureurs du Sénégal (AAS)

Et, d'autre part :

- le Syndicat national des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurances (SNECEA)

Il a été convenu ce qui suit :

### TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article premier : Objet et champ d'application**

La présente Convention collective règle les rapports entre les Compagnies d'Assurances, de réassurances, les organismes auxiliaires, les agents généraux et l'ensemble des travailleurs de ces entreprises exerçant au Sénégal.

#### **Article 2 : Durée, révision et dénonciation**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, par l'une des parties contractantes, avec un préavis de trois (3) mois. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation totale ou partielle doit accompagner la lettre de dénonciation, d'un projet d'amendement ou d'un projet de nouvelle convention. Ces documents doivent être transmis par voie d'huissier.

La présente Convention reste en vigueur jusqu'à l'adoption de l'amendement ou l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out pendant le délai

de préavis de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires ni aux cas qui ne sont pas pris en compte par la dénonciation ou la demande de révision.

Aucune dénonciation ne pourra intervenir dans les cinq (5) années suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention.

#### **Article 3 : Avantages acquis**

La présente Convention ne peut en aucun cas entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à sa signature.

Le personnel d'une Société d'Assurances ou d'une Agence de Courtage en Assurances d'un autre Etat détaché temporairement au Sénégal conserve, durant toute la durée de ce détachement, le bénéfice des clauses plus favorables de sa Convention collective d'origine.

### TITRE II : DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

#### **Article 4 : Droit syndical, liberté d'opinion et libre accès aux locaux**

La liberté d'opinion et celle syndicale sont des droits fondamentaux reconnus comme tels par les parties signataires. Elles s'exercent dans le respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ainsi que celles de la profession.

Une décision concernant un membre du personnel ne peut être fondée sur l'appartenance ou non à un syndicat, la participation ou non à des activités ou actions à caractère syndical, l'exercice ou non d'un mandat syndical ou de délégués du personnel.

La direction d'une entreprise ou ses représentants ne doivent, pour obtenir un accord quelconque, employer aucun moyen de pression à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ou octroyer des avantages indus à une organisation syndicale quelconque.

La liberté syndicale s'exerce dans le respect des lois en vigueur, des usages de la profession, du secret des affaires. Les membres du personnel sont soumis à ces mêmes obligations.

Les délégués du personnel et les responsables syndicaux ont libre accès à tous les locaux des entreprises du secteur des Assurances.

#### **Article 5 : Moyens de communication interne**

Des panneaux d'affichage munis de grilles ou vitres et fermés à clé en nombre suffisant, seront mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leur communication au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou en tout autre endroit jugé plus favorable, d'accord parties.

Les clés de ces panneaux sont détenues exclusivement par la direction de l'entreprise.

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical. Elles sont affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat travaillant dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Toutefois, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de recourir aux procédés et moyens électroniques pour diffuser toute information ou communication à caractère syndical, sous réserve du respect des conditions définies dans le présent article.

#### **Article 6 : Absence pour activités syndicales**

Pour faciliter la présence des travailleurs aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'une convocation.

La convocation doit mentionner le nom de l'organisation syndicale, les prénoms et le nom du travailleur, la durée de la réunion, sans obligation de préciser l'ordre du jour.

La convocation doit parvenir à l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Ce délai n'est pas de rigueur en cas d'urgence.

Ces absences sont payées et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application des garanties et avantages.

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

Les travailleurs sont tenus d'informer, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, leurs employeurs de leur participation à ces Commissions. Ce délai n'est pas de rigueur en cas d'urgence. Les partenaires sociaux, d'un commun accord devront s'efforcer de réduire au minimum la gêne que cette absence peut causer au fonctionnement normal de l'entreprise.

La durée des travaux de la Commission paritaire est assimilée à du temps de travail effectif. Il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (Commissions consultatives nationales et régionales du Travail, Comités techniques consultatifs d'Hygiène et de Sécurité nationale et régionale) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail, doivent communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dans les vingt- quatre (24) heures qui suivent la réception dudit document.

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

Les travailleurs dûment désignés à participer aux stages ou séminaires de formation organisés par le syndicat signataire de la présente Convention ou la Centrale, peuvent y être autorisés dans les mêmes conditions que pour la participation à une réunion statutaire.

**Article 7 : Délégués du personnel**

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

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise d'assurances, situés dans une même localité, ne comportent pas chacun le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé aux élections de délégué du personnel, les effectifs de ces établissements sont réunis pour former un seul collège électoral, dès lors que ces derniers ne sont pas distants les uns des autres de plus de vingt (25) km.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué sont étendues aux candidats aux fonctions de délégués, pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Ces mesures de protection sont, en outre, maintenues en faveur des délégués élus dont il n'a pas été possible de renouveler le mandat avant l'expiration de leurs fonctions jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections et six (6) mois après celles-ci.

Aucune mutation à un échelon d'emploi inférieur ne peut affecter les délégués durant leur mandat sans leur consentement. Cette mesure de protection est étendue aux candidats dès le dépôt des candidatures ainsi qu'aux délégués sortants, jusqu'à la date de nouvelles élections.

Ne peuvent être déplacés de leur établissement sans leur consentement :

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

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

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel ont droit à vingt (20) heures d'absence par mois. Ce temps d'absence est assimilé au temps de travail effectif.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leur supérieur direct.

**TITRE III : CONDITIONS D'EMPLOI****Article 8 : Contrat de travail et lettre d'embauche**

Le contrat de travail régit les rapports entre employeur et travailleur conformément à la législation et aux conventions collectives en vigueur.

L'engagement définitif est constaté par un contrat de travail et peut être précédé d'une lettre d'embauche ou tout autre document en tenant lieu, indiquant notamment :

- l'identité du travailleur ;
- la date d'engagement ou de signature du contrat de travail ;
- la nature du contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
- la classification professionnelle ;
- le salaire convenu qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum catégoriel ;
- éventuellement, les conditions et la durée de la période d'essai.

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression d'effectif, conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche.

**Article 9 : Période d'essai**

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

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- trois (3) mois pour les Cadres ;
- deux (2) mois pour les Agents de maîtrise ;
- un (1) mois pour les Employés.

L'essai est renouvelable une (1) fois, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale.

Pendant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise.

Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

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

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit informer le travailleur, par écrit, dans les délais ci-dessous :

- cinq (5) jours au moins, avant la fin de la période d'essai pour les employés ;
- dix (10) jours au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- quinze (15) jours au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

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

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

Les mêmes périodes d'essai sont applicables, dans le cadre d'un essai professionnel, pour tout travailleur qui postule un emploi au titre de la promotion interne.

#### **Article 10 : Stages**

Les contrats de stage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différents types de contrats de stage sont :

- le contrat de stage d'incubation destiné, par le biais de l'encadrement, de l'assistance et du parrainage, à préparer le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur ;
- le contrat de stage d'adaptation par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire

l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation ;

- le contrat de stage pré-embauche par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive à l'issue du stage ;
- le contrat de stage de requalification par lequel l'entreprise assure, à un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

Conformément à la réglementation en vigueur, le contrat de stage ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux (2) ans, renouvellement compris.

#### **Article 11 : Formation professionnelle**

La mise en place d'un dispositif paritaire de formation professionnelle contribue à l'amélioration de la productivité du travail et au renforcement du climat social au sein de l'entreprise.

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

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

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

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

L'employeur peut mettre en place un plan de formation au profit des travailleurs. Le cas échéant,

les délégués du personnel peuvent être consultés pour d'éventuelles suggestions.

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

La modification du contrat de travail obéit aux conditions fixées par le Code du Travail.

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

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité de changer d'emploi. Cet examen est réalisé par un médecin. Suivant le résultat de cet examen, l'employé peut être appelé provisoirement à occuper un emploi moins pénible qui ne comporte pas de réduction de salaire.

En cas de mise en congé pour raison de santé, la situation de l'intéressé est celle qui résulte des dispositions de la présente Convention relatives aux congés de maladie.

#### **Articles 13 : Remplacement momentané**

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique ou le licenciement, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement. Dans ce cas, le travailleur conserve le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, ne peut excéder six (6) mois.

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

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

- un (1) mois pour les employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- deux (2) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

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

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

#### **Article 14 : Requêtes et réclamations**

Les jours, heures et conditions dans lesquels l'employeur ou son représentant désigné à cet effet reçoit individuellement tout travailleur qui en fait la demande, doivent être portés à la connaissance du personnel par tous moyens.

Conformément aux usages de la profession, les représentants qualifiés des syndicats intéressés peuvent présenter à la Direction des demandes, observations ou revendications individuelles et collectives dans les établissements où il n'existe pas de délégués du personnel, ou en cas de carence de ces derniers.

#### **Article 15 : Travail en sous-sol**

Sont exemptés du travail en sous-sol, les travailleurs qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve de justifications médicales.

Tout le personnel travaillant en sous-sol de manière permanente est autorisé à quitter son travail un quart d'heure au moins avant l'horaire normal en vigueur.

Il a droit à une indemnité mensuelle de **quinze mille (15.000) F CFA**.

Il est établi, pour le personnel féminin de cette catégorie, un roulement de manière à ce qu'aucune employée ne travaille dans le sous-sol plus de six (6) années, par période n'excédant pas deux (2) années consécutives.

#### **Article 16 : Changement d'entreprise**

Un travailleur qui démissionne d'une entreprise peut être engagé par une autre entreprise relevant de la profession, sous réserve qu'un tel engagement ne soit constitutif d'acte de concurrence déloyale.

Le travailleur dont le précédent emploi est dans le secteur des assurances, conserve son ancienneté.

**Article 17 : Non-concurrence et secret professionnel**

Le travailleur ne peut exercer, même en dehors des heures de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer son employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Le travailleur en fin de contrat doit se garder de divulguer les informations acquises au service de l'employeur.

**Article 18 : Indemnisation du congé de maternité**

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

**TITRE IV : RUPTURE DE CONTRAT**

**Article 19 : Notification**

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

**Article 20 : Préavis**

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour celle qui en prend l'initiative d'observer le délai de préavis ci-après :

- employés ..... un (1) mois ;
- agents de maîtrise et assimilés.. deux (2) mois ;
- cadres et assimilés ..... trois (3) mois.

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

Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, soit pendant la période de congé du travailleur, soit dans

les quinze (15) jours qui précèdent le départ en congé, soit dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de congé du travailleur, l'indemnité de préavis est doublée.

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

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

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

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux (2) jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité de préavis", dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

**Article 21 : Indemnité de licenciement**

Tout travailleur licencié par son employeur perçoit de celui-ci une indemnité de licenciement.

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

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

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 26 % pour les 5 premières années ;
- 36 % de la 6<sup>ème</sup> année à la fin de la 10<sup>ème</sup> année ;
- 46 % de la 11<sup>ème</sup> à la fin de la 15<sup>ème</sup> année ;
- 56 % de la 16<sup>ème</sup> année à la fin de la 20<sup>ème</sup> année ;
- 66 % au-delà de la 20<sup>ème</sup> année.

Pour le calcul de la durée des services, les fractions d'années au moins égales à 30 jours sont prises en considération.

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

#### **Article 22 : Certificat de travail**

Tout travailleur a droit, au moment de son départ, un certificat de travail contenant obligatoirement les mentions ci-après :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la date de sortie de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et classes prévues en annexe de la présente Convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le travailleur ni refuser de délivrer un certificat de travail.

#### **Article 23 : Décès du travailleur**

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence et les indemnités et avantages de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux héritiers.

Si le travailleur comptait au jour du décès un semestre au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue à l'employé en cas de rupture de contrat.

Si le travailleur est à moins de cinq (5) ans de la retraite, au moment de son décès, l'employeur lui

verse une indemnité égale à l'indemnité de retraite en lieu et place de l'indemnité prévue à l'alinéa 2 du présent article.

Si travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle.

Dans tous les cas, l'employeur devra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation, dont le montant ne peut être inférieur à cinq cent mille (500 000) francs CFA.

### **TITRE V : SALAIRE, INDEMNITÉS ET AVANTAGES ACQUIS**

#### **Article 24 : Détermination du salaire**

Les salaires minima de chaque catégorie ou classe, sont exprimés en toute monnaie ayant cours légal au Sénégal. Ils peuvent être fixés ou modifiés par une Commission mixte paritaire composée de représentants des parties signataires de la présente Convention.

Les salaires sont fixés par références au barème des salaires des travailleurs évoluant dans le secteur des Assurances du Sénégal à l'Annexe II de la présente Convention.

Les barèmes des salaires peuvent être modifiés, par avenants de la Commission mixte paritaire interprofessionnelle ou de la Commission paritaire de la profession.

Les modifications ne peuvent être moins favorables aux travailleurs.

#### **Article 25 : Prime d'ancienneté**

Une majoration pour ancienneté appliquée sur le salaire catégoriel de l'emploi est attribuée dans les conditions suivantes :

- 5 % après deux (2) années de présence ;
- plus 1 % par année de la 3<sup>ème</sup> à la 12<sup>ème</sup> année ;
- plus 1,50 % par année de la 13<sup>ème</sup> à la 22<sup>ème</sup> année ;
- plus 2 % par année de la 23<sup>ème</sup> à la 27<sup>ème</sup> année avec maximum de 40 % après 27 années de service.

L'ancienneté est calculée sur le nombre d'années passées dans les entreprises d'Assurances, y compris l'essai.

Il est également pris en compte la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

Les arrêts de travail pendant les périodes ci-après, ne sont pas considérés comme interruptifs de l'ancienneté :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes de service militaire obligatoire ;
- congés de maternité ;
- congés individuels de formation ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absence prévues par la présente Convention ;

#### **Article 26 : Treizième (13<sup>ème</sup>) mois, prime de bilan**

Il est institué un 13<sup>ème</sup> mois dont le montant est égal à celui du brut du dernier salaire perçu. Il est payable au mois de décembre. L'employeur peut accorder une prime de bilan pour la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise, suivant les conditions qu'il aura déterminées.

Le travailleur démissionnaire ou licencié en cours d'année a droit à une part de ces primes *au prorata* du temps de service effectué au cours de ladite année.

#### **Article 27 : Police retraite complémentaire groupe et capital décès**

Les compagnies d'assurances sont tenues de souscrire des polices d'assurance groupe (retraite complémentaire et capital décès) pour les travailleurs de la compagnie.

Pour la retraite complémentaire, la cotisation mensuelle doit être au minimum de 10% du salaire brut.

Dans chaque établissement, la cotisation est répartie entre l'employeur et le travailleur.

Pour l'assurance décès, la cotisation est entièrement à la charge de l'employeur.

Chaque travailleur a le droit d'accéder aux informations relatives à l'assurance retraite groupe.

Le capital constitué ainsi que les intérêts et participations bénéficiaires sont acquis au travailleur au plus tard à la cinquième année de présence effective dans l'entreprise, sauf licenciement pour faute lourde.

#### **Article 28 : Prime de technicité ou majoration pour diplômes**

Le travailleur titulaire de diplômes ou certificats désignés ci-après aura droit à une prime de technicité dont le montant est fixé comme suit :

- **niveau 1** : Baccalauréat, C.A.P d'Assurances et diplômes assimilés : **17.500 CFA** ;
- **niveau 2** : Brevet en assurance, DTS et diplômes assimilés : **20.000 CFA** ;
- **niveau 3** : BTS en Assurance, Bachelor et diplômes assimilés : **22.500 CFA**.

Le cumul des majorations pour diplômes n'est pas admis.

#### **Article 29 : Indemnité de déplacement temporaire**

Lorsque le travailleur est astreint, par obligation professionnelle et conformément aux dispositions légales et réglementaires, à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (6) mois, hors de son lieu habituel d'emploi, et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, le travailleur perçoit les indemnités suivantes :

- Pour le travailleur de la première à la septième catégorie incluse :
  - ✓ six (6) fois le taux de salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - ✓ huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
  - ✓ dix (10) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel

d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

- Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :
  - ✓ cinq (5) fois le taux du salaire horaire de base du travailleur, lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - ✓ huit (8) fois le taux du salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - ✓ dix (10) fois le taux du salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.
- Pour les ingénieurs, cadres et assimilés, les frais de voyage et de séjour engagés, pour les besoins du service, sont remboursés par l'employeur, soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives, soit sur une base forfaitaire, d'accord parties, et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque l'employeur fournit en nature les prestations décentes de nourriture, de logement et de voyages.

### Article 30 : Mutation

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

Les parties signataires de la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six (6) mois, le déplacement n'a plus de caractère occasionnel et temporaire et constitue une mutation dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de

déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, telles qu'elles sont fixées ci-après :

- se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- un logement pour lui et sa famille suivant les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

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

Ce congé de détente peut être pris tous les deux (2) mois si la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est comprise entre soixante-quinze (75) et deux cents (200) km et tous les trois (3) mois si la distance est supérieure à deux cents (200) km.

La durée de ce congé est de :

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

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

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

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

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

Le congé de détente n'est accordé que s'il a lieu quatre (4) semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissement ou d'accords particuliers, un congé de détente est déjà accordé par l'employeur au travailleur au lieu où réside sa famille, à l'occasion des fêtes légales, il en est tenu compte pour la détermination du droit au congé de détente institué par l'alinéa 4 du précédent article.

**Article 31 : Dispositions communes au déplacement et à la mutation**

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

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

- si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six (6) mois, se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur règle la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de six (6) mois et la contre-valeur de la prestation logement qu'il aura perçue ;
- si à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six (6) mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de six (6) mois (soit, par exemple, en raison des nécessités de service ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

**Article 32 : Indemnité de transport**

Une indemnité de transport, dont le montant est fixé par la Commission mixte paritaire, est allouée à tous les travailleurs du secteur des Assurances.

Au sein de chaque entreprise, un accord d'établissement peut fixer un montant plus favorable aux travailleurs.

**Article 33 : Prime de fonction**

Il est alloué une prime de fonction forfaitaire mensuelle ainsi fixée :

- **20 000 francs CFA** : Classe I à IV ;
- **30 000 francs CFA** : Classe V et VI ;
- **40 000 francs CFA** : Classe VII et VIII.

**Article 34 : Indemnité de logement**

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

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

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

Les indemnités de logement sont fixées comme suit :

- employés (**Catégories 1 à 7**) : **35.000 F CFA**
- agents de maîtrise (**Classes I à IV**) : **45.000 F CFA**
- cadres (**Classes V à VIII**) : **70 000 F CFA**

**Article 35 : Tenue de travail**

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est obligatoire pour certaines catégories d'employés (agents d'accueil, chauffeurs, agents d'entretien, plantons, gardiens etc.), l'employeur doit fournir gratuitement deux (2) tenues au moins par an. Il doit également assurer le nettoyage de ces tenues.

**TITRE VI : DURÉE DU TRAVAIL****Article 36 : Horaire du personnel**

L'horaire hebdomadaire de travail est fixé dans chaque établissement, conformément aux lois et règlements en vigueur, compte tenu de l'intérêt de la clientèle et des nécessités du service, après consultation des délégués du personnel.

Les jours chômés, en raison des fêtes légales et des usages de la profession, ne donnent pas lieu à récupération.

**Article 37 : Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur sont rémunérées dans les conditions ci-dessous :

- 15 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent de la 41<sup>ème</sup> heure inclusivement à la 48<sup>ème</sup> heure inclusivement ;
- 40 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure ;

- 60% du salaire horaire pour les heures effectuées la nuit.

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

- 75 % du taux horaire pendant la journée ;
- 100 % du taux horaire pendant la nuit.

### **TITRES VII : CONGÉS - VOYAGES**

#### **Article 38 : Durée des congés**

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

Pour certains travailleurs, la durée des congés est augmentée en considération de l'ancienneté dans l'entreprise, et sans que la durée totale puisse excéder un (1) mois comme suit :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- sept (7) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

La durée du congé annuel sera en outre majorée comme suit :

- **pour les femmes salariées :**
  - deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
  - deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4<sup>ème</sup> si elles ont plus de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- **pour les travailleurs mutilés du travail** à partir de 30 % dans l'exercice de leur fonction : un (1) jour.

#### **Article 39 : Organisation du congé payé**

L'ordre de départ en congé est fixé par l'employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible :

- de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise ;
- des congés scolaires pour les agents ayant un enfant en âge scolaire jusqu'à quatorze (14) ans ;
- du fait que le mari et la femme qui travaillent dans la même entreprise peuvent désirer prendre leur congé ensemble.

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

Le travailleur doit aviser de la date de son départ en congé quinze (15) jours, au moins, à l'avance. Cet avis, notifié par écrit, doit mentionner outre la date de départ, la date de reprise de service.

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

A la demande de l'intéressé et en accord avec l'employeur, le congé peut être fractionné pour être pris en deux fois, l'une des deux périodes ne devant pas être inférieure à douze (12) jours consécutifs.

Le rappel d'un travailleur en congé n'interviendra que lorsque la bonne marche de l'entreprise l'exige, pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le travailleur rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation et peut percevoir de nouveau son salaire dès la reprise de travail. Il bénéficie, par la suite, au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

#### **Article 40 : Allocation de congé**

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

**Article 41 : Permissions exceptionnelles**

Le personnel bénéficie, à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, de permissions de courte durée :

- Mariage du travailleur : **3 jours** ;
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : **1 jour** ;
- Accouchement de la femme du travailleur : **1 jour** ;
- Baptême de l'enfant : **2 jours** ;
- Première communion : **1 jour** ;
- Déménagement : **1 jour** ;
- Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant du travailleur : **2 jours** ;
- Décès du conjoint ou d'un descendant : **4 jours** ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : **2 jours** ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : **2 jours**.

Toutes justifications utiles peuvent être demandées par l'employeur. Ces absences, dont le total annuel ne peut dépasser 15 jours ouvrables, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités, et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Si l'événement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les jours d'absence ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties. Les jours ajoutés ne sont pas payés.

**TITRE VIII : MALADIE ET ACCIDENT****Article 42 : Absences pour maladie**

Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont régis par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

La maladie et l'accident non professionnels du travailleur entraînent la suspension du contrat de travail, dans la limite de 6 mois. Passé ce délai, ils peuvent entraîner la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de 6 mois prévu à l'alinéa précédent est porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à :

- huit (8) mois pour les travailleurs comptant sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté ;
- dix (10) mois au-delà.

Pendant ces délais, et au cas où le remplacement du travailleur s'impose, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

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

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

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai d'une semaine suivant la date de l'accident ou de la maladie.

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

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. L'employeur informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) et l'Assurance dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, un infirmier et éventuellement, un médecin. Les frais qui en découlent sont à la charge de l'employeur.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employé perçoit les allocations ci-après :

Ancienneté dans l'Entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un an de présence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant 1 mois</li> <li>• Demi-salaire pendant 3 mois</li> </ul>
De 1 à 5 ans de présence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant 1 mois</li> <li>• Demi-salaire pendant 4 mois</li> </ul>
Plus de 5 à 15 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant 2 mois</li> <li>• Demi-salaire pendant 5 mois</li> </ul>
Plus de 15 à 20 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant 3 mois</li> <li>• Demi-salaire pendant 4 mois</li> </ul>
Au-delà de 20 ans de service	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant 4 mois</li> <li>• Demi-salaire pendant 4 mois</li> </ul>

#### **Article 43 : Congés pour maladies des enfants, ascendants ou conjoints**

Il est accordé aux femmes salariées, quel que soit leur statut matrimonial, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans solde d'une durée n'excédant pas un mois, avec possibilité de renouvellement pour une durée égale, pour assister leurs enfants, ascendants ou conjoints malades.

#### **Article 44 : Frais médicaux et pharmaceutiques - hospitalisation**

Les frais de visites et de soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation des travailleurs et des membres de leur famille sont remboursés par l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) et l'assurance maladie selon les taux et modalités fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou d'accord parties.

Les femmes peuvent prendre en charge leurs enfants et leur époux.

#### **Article 45 : Indemnité en cas de rupture de contrat à la suite d'une maladie ou d'un accident**

Tout travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie ou d'un accident, bénéficie d'une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

### **TITRE IX : CLASSIFICATION**

#### **Article 46 : Définitions des catégories et classes**

Au sein de chaque établissement, l'employeur procède au classement de son personnel dans les catégories et classes définies à l'Annexe I de la présente Convention.

Le travailleur remplissant, de façon permanente, plusieurs fonctions correspondant à des catégories différentes, sera classé dans la plus élevée des catégories.

Le reclassement dans les nouvelles catégories ne peut entraîner une perte d'avantages pour les travailleurs.

**Article 47 : Notation et avancement**

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

Un entretien d'évaluation annuel doit être organisé par l'employeur, entre le travailleur et son supérieur hiérarchique direct. Le travailleur est noté sur sa valeur professionnelle et la qualité de son travail.

L'employeur doit communiquer la note d'évaluation au salarié. La note attribuée à un travailleur doit être motivée.

Lorsqu'un poste est vacant ou créée, il est accordé la priorité aux travailleurs de l'entreprise. Si le profil recherché n'est pas disponible au sein de l'entreprise, l'employeur peut recourir au marché de l'emploi.

**Article 48 : Commission de classement**

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

Cette réclamation est introduite soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical, et examinée par la Direction.

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

La Commission de Classement, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, et composée de deux (2) représentants des travailleurs et de deux (2) représentants des employeurs, statue sur tout différend concernant la classification des travailleurs qui lui est soumis.

Les représentants sont désignés par les organisations d'employeurs et de travailleurs, signataires de la présente Convention. Ils pourront s'adjoindre un ou deux de leurs collègues particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la Commission s'efforce d'abrégier les

délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre partie.

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

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie à laquelle doit être classé l'emploi occupé par le travailleur dans l'entreprise.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires et, au besoin, se rendre sur leurs lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, avec son accord, un test ou examen professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il dispose pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

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

En cas de changement de catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité de voix de ses membres. Le président ne participe pas au vote.

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

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

En cas de partage des voix, le Président de la séance, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, en sa qualité de membre de la Commission, peut valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précise la date d'effet de la mesure et est notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

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