



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



## **Convention collective fixant les conditions des travailleurs du Cinéma (28 janvier 1960)**



**CONVENTION COLLECTIVE FIXANT LES CONDITIONS  
DES TRAVAILLEURS DU CINEMA  
(28 JANVIER 1960)**

**Entre**

Le Syndicat des Travailleurs du Cinéma affiliés à l'Union générale des Travailleurs d'Afrique Noire (U.G.T.A.N.) ;

Le Syndicat des Travailleurs du Cinéma affiliés à l'Union locale des Travailleurs Sénégalais (U.L.T.S.).

d'une part,

Et les exploitants du Cinéma : Kassim NAHME, S.E.C.M.A, Christian Herbet, SOW Alioune Malick.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs signataires et les travailleurs du Cinéma, tels qu'ils sont définis par le Code du Travail d'Outre-Mer, sans distinction d'origine ni de statut, dans l'étendue du ressort de l'Inspection régionale du Travail et des Lois sociales du Sud-Sénégal (cercles de Kaolack, Tambacounda, Bakel et Kédougou).

**Article 2 : Abrogation des conventions collectives antérieures**

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants conclus ou appliqués auparavant dans le ressort de l'Inspection régionale du Travail et des Lois sociales du Sud-Sénégal en ce qui concerne les travailleurs désignés à l'article Premier.

**Article 3 : Durée, dénonciation et révision de la convention**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment, en tout ou partie, par l'une ou l'autre des

parties contractantes moyennant un préavis de trois (3) mois.

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

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

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

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

**Article 4 : 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.

**Article 5 : Délégués du personnel, droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer ou d'appartenir à des syndicats professionnels, en vertu du Titre II, de la loi du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-mer.

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

Les employeurs signataires de la Convention ou leurs représentants, ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical tel qu'il est défini ci-dessus, les parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

#### **Article 6 : Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales strictement professionnelles et ne revêtant aucun caractère de polémique. Elles devront être communiquées au chef d'entreprise avant d'être affichées.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

#### **Article 7 : Absences pour activités syndicales**

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

Les parties contractantes s'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de la gêne dans le fonctionnement de l'entreprise.

Ces absences ne sont pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires, il appartiendra aux employeurs et aux organisations syndicales ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et de quelle limite (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs intéressés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions et de s'efforcer de réduire au maximum la gêne que leur absence provoquera dans le fonctionnement normal de l'entreprise.

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

Il sera récupéré et ne pourra être déduit du congé annuel.

Les travailleurs appelés à siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception. Celui-ci ne pourra s'opposer à leur départ.

#### **Article 8 : Délégués du personnel**

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

Les mesures spéciales prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer sont étendues aux candidats présentés par les organisations syndicales pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des nouvelles 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.

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 que les délégués sortants jusqu'à la date des nouvelles élections.

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

Les délégués du personnel ont droit à quinze (15) heures de travail par mois pour s'occuper des affaires relatives à leur mandat.

Les délégués pourront, 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 revendications à leur chef direct.

**Article 9 : Embauche et réembauche**

L'employeur pourra faire procéder, avant l'engagement, à un examen médical du candidat. Les travailleurs sont engagés individuellement, soit verbalement, soit par écrit, conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

Les travailleurs congédiés par suite de compression ou de suppression d'emploi conservent pendant un (1) an la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux travailleurs qui quittent l'entreprise pour remplir un mandat syndical.

**Article 10 : Période d'essai**

La période d'essai doit être constatée par écrit. Sa durée est fixée à un (1) mois pendant laquelle les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

A la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en quatre (4) exemplaires et signé par les deux parties.

Il est spécifié l'emploi et le classement du travailleur. Un exemplaire est remis au travailleur et les deux (2) autres à l'Inspecteur du Travail.

**Article 11 : Rupture du contrat**

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

**Article 12 : Préavis**

Chacune des parties aura droit à tout moment, de mettre fin à l'engagement en prévenant l'autre partie par lettre recommandée un (1) mois à l'avance.

L'inobservation du préavis pour l'une ou l'autre des parties entraînera, pour la partie qui ne l'observera pas, le paiement d'une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le licenciement pour faute grave dégage l'employeur de toute obligation du préavis et d'indemnité, hors celle du congé payé acquis au jour du licenciement.

Durant la période de préavis le travailleur aura droit à une permission de deux (2) jours par semaine pour chercher une nouvelle embauche. L'une de ces journées est choisie par l'employé.

**Article 13 : Indemnité de licenciement**

Hors le cas de faute grave, en cas de licenciement par l'employeur, le salarié à titre permanent aura droit, après une (1) année de présence consécutive dans la même entreprise, à une indemnité spéciale calculée comme indiqué ci-dessous, quels que soient son grade et son emploi.

Pour les cinq (5) premières années de présence consécutive dans la même entreprise, pour chaque année de présence, l'indemnité est égale à 20% du salaire mensuel moyen perçu dans les douze (12) mois qui ont précédé la date du licenciement.

Pour la période comprise entre la sixième (6<sup>e</sup>) et la dixième (10<sup>e</sup>) année incluse de présence consécutive dans la même entreprise, pour chaque année de présence, l'indemnité est égale à 25% du salaire mensuel moyen perçu dans les douze (12) derniers mois qui ont précédé la date du licenciement.

Pour la période s'étendant au-delà de la dixième (10<sup>e</sup>) année de présence consécutive dans la même entreprise, pour chaque année de présence, l'indemnité est égale à 30% du salaire mensuel moyen perçu dans les douze (12) derniers mois qui ont précédé la date du licenciement.

**Article 14 : Compression de personnel**

En cas de compression de personnel, l'employeur informe les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre. L'ensemble des délégués examineront les mesures envisagées et présenteront à l'employeur leurs suggestions.

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

**Article 15 : Durée du travail**

La durée du travail est de quarante (40)<sup>7</sup> heures par semaine réparties sur six (6) jours.

**Article 16 : Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs du cinéma sont rémunérées dans les conditions fixées ci-dessous :

- Les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées dans la journée sont de :
  - ✓ 10% du salaire horaire lorsqu'elles se situent entre la 41<sup>e</sup> heure inclusivement et la 48<sup>e</sup> heure inclusivement ;
  - ✓ 35% du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48<sup>e</sup> heure ;
  - ✓ 50% du salaire lorsqu'elles se situent entre 22 heures et 5 heures.
- Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :
  - ✓ 50% du salaire horaire pendant la journée ;
  - ✓ 100% du taux horaire pendant la nuit.

**Article 17 : Classement du travailleur**

Les différentes catégories dans lesquelles les travailleurs sont classés sont déterminées par les classifications professionnelles figurant à l'article 34 de la présente Convention collective.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Il est fixé dans les conditions prévues à l'article relatif aux conditions d'engagement.

Avant tout engagement ou toute promotion, l'employeur pourra soumettre le travailleur à un examen professionnel.

**Article 18 : Commission de classement**

Le travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe

correspond bien à la définition du poste de travail retenu comme base de classement.

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

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

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée de deux (2) représentants des employeurs et deux (2) représentants des travailleurs, statuera sur tout différend qui lui sera soumis concernant les contestations de classement d'emploi des travailleurs.

Elle aura à préciser et à fixer la catégorie dans laquelle l'emploi occupé par le travailleur est classé, et prendra une décision dans ce sens au cas où elle attribuerait un nouveau classement au travailleur. La décision doit préciser la date à laquelle celui-ci prendra effet.

La commission se réunira obligatoirement dans les trois (3) jours francs qui suivent la requête de l'une des parties, et se prononcera dans les cinq (5) jours qui suivent la date de la première réunion.

Le Président ne participe pas au vote mais exprime des avis qui figurent au procès-verbal.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission. Elle doit toujours être motivée.

Lorsque l'une des parties n'accepte pas la décision, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

**Article 19 : Application du principe « A travail égal, salaire égal »**

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, les salaires sont égaux pour tous les travailleurs de plus de dix-huit (18) ans, quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine et leur statut.

Les travailleurs sont payés au cachet, étant entendu que le cachet est calculé d'après les durées de travail suivantes :

<sup>7</sup> NB : 40 h et non 48h comme indiqué dans la version initiale de la CC (voir art 16 : rémunération des HS à partir de la 41<sup>e</sup> heure)

- Opérateurs de toute catégorie .....3h 30
- Vérificateur – bobineur.....3h 30
- Contrôleur .....2h 30
- Placeur.....2h 30
- Caissier .....2h 30

Les heures qui pourraient être faites en plus seront rémunérées.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés par décision de la Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales intéressées.

#### **Article 20 : Abattement de salaire pour les jeunes travailleurs**

Par jeune travailleur, on entend les jeunes gens et jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit.

Les salaires des jeunes travailleurs seront calculés en prenant pour base les salaires minima des travailleurs adultes occupant des emplois similaires sur lesquels seront appliqués les abattements suivants :

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

#### **Article 22 : Prime d'ancienneté**

L'attribution de la prime d'ancienneté modifie les minima des salaires des travailleurs comme suit :

- 3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après trois (3) ans de présence ;
- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après cinq (5) ans de présence ;
- 1 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur par année de service de la cinquième (5e) à la quinzième (15e) année incluse.

#### **Article 23 : Indemnité de déplacement**

Pour les déplacements temporaires pour raisons de service, et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement

en dehors de son lieu de résidence habituel, il sera alloué une indemnité s'élevant, par journée de déplacement, au tiers de sa solde.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque la nourriture et le logement sont fournis par l'employeur.

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

#### **Article 24 : Congés exceptionnels**

Des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer pourront être accordées au travailleur sans retenue de salaire, dans la limite de dix (10) jours par année civile et sur présentation de pièces d'Etat civil ou justification probante dans les conditions suivantes :

- mariage d'un travailleur.....3 jours ;
- mariage d'un descendant, d'un frère, d'une sœur .....un (1) jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendantdeux (2) jours ;
- accouchement de la femme du travailleur... un (1) jour ;
- baptême d'un enfant..... un (1) jour.

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

Dans tous les cas, le travailleur devra en informer son employeur par écrit dans les vingt-quatre (24) heures suivant la cessation du travail, faute de quoi il pourra être considéré comme démissionnaire.

Ce délai est porté à quarante-huit (48) h en cas d'absences pour décès.

#### **Article 25: Maladies et accidents**

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

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle ait atteint une durée supérieure à six (6) mois, dans les conditions prévues

à l'article 47 du Code du Travail. Jusqu'à six (6) mois inclusivement, elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif du travailleur la nouvelle embauche est informée du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat par le fait de maladie contractée en service et constatée par un médecin, le travailleur qui a plus de dix-huit (18) mois de service percevra les allocations suivantes :

- après dix-huit (18) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans : un (1) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et trois (3) mois de demi-salaire ;
- après dix (10) ans de service : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire.

Le travailleur est tenu de fournir un certificat médical dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le premier jour d'absence, ou de demander à l'entreprise l'envoi d'un médecin consultant.

Dans ce dernier cas, les frais seront à la charge de l'employeur.

#### **Article 26 : Obligation militaire**

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

#### **Article 27 : Clause de non concurrence**

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

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

#### **Article 28 : Décès du travailleur**

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence et l'indemnité compensatrice de congé ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur compte, au jour du décès, un (1) an ou 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 au travailleur en cas de rupture du contrat.

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

#### **Article 29 : Congés payés**

Les travailleurs bénéficieront du congé payé dans les conditions fixées par les articles 121, 122 et 124 du Code du Travail d'Outre-mer et par l'arrêté général n° 10844 IGTL A.O.F du 17 décembre 1956 déterminant le nouveau régime des congés annuels payés.

Les travailleurs désirant passer leur congé dans un territoire éloigné du lieu de leur travail en feront la demande à leur employeur pour être autorisés à bloquer sur deux (2) ans leur droit au congé qui sera pris à la fin de la seconde année.

Le congé ne peut être remplacé par l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Dans tous les cas de rupture du contrat, le salarié bénéficiera du règlement immédiat de ses congés payés *au prorata* du temps passé au service de l'employeur depuis la date de l'embauche ou à la fin du dernier congé, à la condition que cette date soit au moins antérieure d'un (1) mois à la date de rupture du contrat.

#### **Article 30 : Organisation médicale, hospitalisation du travailleur malade**

Les employeurs seront tenus de se conformer, en matière d'organisation médicale, aux prescriptions des articles 138 et 144 du Code du Travail d'Outre-mer et des arrêtés d'application en vigueur.

Ils s'engagent en outre à faire bénéficier les travailleurs des dispositions suivantes en sus des prescriptions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires.

**Article 31 : Services médicaux et sanitaires**

Les travailleurs hospitalisés sur prescriptions du médecin ou sous le contrôle d'un médecin d'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

- caution portée par l'employeur auprès des établissements hospitaliers du paiement des frais d'hospitalisation dans les limites des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier salaire et accessoires en espèces, éventuellement indemnité de préavis et de licenciement, indemnité de congé payé.
- Lorsque, agissant en sa qualité de caution, l'employeur aura payé les frais d'hospitalisation, remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues périodiques après la reprise du contrat ;
- les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleur hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisées par l'employeur auxquels il aurait pris part.

**Article 32 : Allocations familiales**

Le régime des allocations familiales dont bénéficie le travailleur régi par la présente Convention est celui établi par la législation en vigueur.

**Article 33 : Voyages et transports**

- De la 2<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup> catégorie : bateau ou train 3<sup>e</sup> classe ;
- A la 5<sup>e</sup> et à la 6<sup>e</sup> catégorie : bateau ou train 2<sup>e</sup> classe ; avion classe touriste.

Dans tous les cas où la classe prévue serait inexistante, le travailleur voyagera dans la classe immédiatement supérieure.

Lors du premier voyage du lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ainsi que dans les cas de mutation du lieu d'emploi à un autre lieu, l'employeur assurera au travailleur voyageant par tout autre voie que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kilogrammes pour lui-même et sa ou ses femmes ;

- 100 kilogrammes pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

**Article 34 : Classifications professionnelles**

Les emplois payés du cinéma sont classés comme suit :

**2<sup>e</sup> catégorie** : placeur

**3<sup>e</sup> catégorie** : aide-opérateur ayant plus de 2 ans et moins de 4 ans de métier.

- conducteur d'appareil simple n'assurant ni entretien ni dépannage ;
- contrôleur ;
- caissier ;
- vérificateur ;
- bobineur.

**4<sup>e</sup> catégorie** : opérateur ordinaire

**5<sup>e</sup> catégorie** : opérateur chef de cabine titulaire du Certificat d'Aptitude Professionnelle

**6<sup>e</sup> catégorie** : réparateur de précision d'ensembles cinématographiques.

Les travailleurs qui n'exercent pas une spécialité particulière au Cinéma continueront à être régis par la convention collective propre à leur profession et rémunérés selon les taux fixés par ces conventions.

**Fait à Kaolack, le 28 janvier 1960**

➤ **Les employeurs**

MM SOW Alioune, Christian Herbet  
CAMARA pour le S.E.C.M.A  
GAYEZ Réda pour Kassim Nahmé

➤ **Les travailleurs****Pour l'UTS**

MM FALL Mapaté, DIAGNE Moussa

**Pour l'UGTAN**

Konaré Mamadou, FALL N'Diaga

➤ **L'Inspection du Travail**

Contrôleur du Travail  
M. CISSE