



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL  
Un Peuple - Un But - Une Foi



## **Convention collective nationale du secteur de la Boulangerie (2021)**



## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DE LA BOULANGERIE

Entre :

Les organisations patronales et d'employeurs suivantes :

- La Fédération nationale des Boulangers du Sénégal (FNBS) ;
- Le Regroupement des Boulangers du Sénégal (RBS) ;

d'une part,

et

Les organisations syndicales de travailleurs suivantes :

- Le Syndicat professionnel des Ouvriers de la Boulangerie du Sénégal (SYPROBOS) ;
- Le Syndicat national des Travailleurs de la Boulangerie du Sénégal (SNTBS) ;

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

### CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

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

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels que définis par le Code du Travail, dans les entreprises dont l'activité principale consiste à fabriquer et à vendre :

- du pain ;
- de la viennoiserie ;
- de la pâtisserie.

Ces entreprises sont constituées d'un ou de plusieurs établissements dont chacun répond au moins à deux (2) des trois (3) critères suivants :

- utilisation de farine dont le poids annuel est inférieur à cinq mille quatre cents (5.400) quintaux ;

- effectif inférieur à cinquante (50) salariés ;
- vente directe au consommateur final constituant l'essentiel de l'activité commerciale de l'entreprise.

Il peut s'agir notamment de boulangerie, de boulangerie-pâtisserie ou de points de vente de pain dépendant d'une boulangerie ou d'une boulangerie-pâtisserie.

Les salons de thé, cafétérias ou autres établissements de restauration dépendant d'une boulangerie ou pâtisserie et comptant jusqu'à cinquante (50) places assises sont régis par la présente Convention pour autant qu'ils aient les mêmes heures d'ouverture et de fermeture que le point de vente afférent.

La présente Convention s'applique auxdits rapports sans préjudice d'un accord particulier plus favorable au travailleur.

#### **Article 2 : Prise d'effet**

La présente Convention prend effet à partir du jour qui suit celui de son dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail Hors classe de Dakar par la partie la plus diligente.

#### **Article 3 : Abrogation des conventions collectives antérieures**

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes ainsi que leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article Premier.

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

Elle s'applique, également, immédiatement à tous les contrats en cours.

#### **Article 4 : 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'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usages.

Le maintien de ces avantages ne concernera que 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 certains établissements ou entreprises à la suite d'usages ou de conventions.

#### **Article 5 : Durée et dénonciation**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle ou totale de la présente Convention.

Elle pourra être dénoncée ou révisée en tout ou partie, à tout moment, par l'une des parties contractantes moyennant un préavis d'un (1) mois signifié aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, dont copie sera adressée au Ministre chargé du Travail. Ladite lettre précisera les dispositions visées par la dénonciation ou la demande de révision et les raisons qui la motivent.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation ou de la révision devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause afin que les négociations puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un mois suivant 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 ou de révision.

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

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

#### **Article 6 : Adhésions ultérieures**

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles définies à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du Tribunal du Travail Hors classe de Dakar.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif, au sens du Code du Travail, est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires.

Si elle ne possède pas un caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la convention, ni en demander la révision même partielle. Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties signataires et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la Convention au sens du Code du Travail.

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

#### **Article 7 : Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation**

Il est institué une Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes.

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

La composition de la Commission est la suivante :

- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ;
- deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation patronale signataire.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales et patronales intéressées au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, à charge pour ce dernier de réunir et de présider la Commission dans les meilleurs délais.

Lorsque la Commission donne un avis, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la Commission.

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

#### **Article 8 : Respect des droits syndicaux et de la liberté d'opinion**

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la rémunération

et l'octroi d'avantages sociaux, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les employeurs s'engagent également à n'exercer aucune pression ou contrainte sur les travailleurs en faveur ou à l'encontre d'un syndicat.

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

Si l'une des parties contractantes estime que le licenciement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux 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 du préjudice causé.

#### **Article 9 : Absences pour activités syndicales**

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, trois (3) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée.

Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce délai pourra ne pas être pris en considération.

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

Les absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et elles ne seront pas déduites du congé et ne pourront pas être récupérées non plus.

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

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

commissions afin que leur absence n'affecte pas le fonctionnement normal de l'entreprise.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif avec toutes les indemnités qu'il comporte. Il sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits du travailleur au congé payé.

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

Ces périodes d'absences seront également payées. Elles ne seront ni déduites des congés ni récupérables.

#### **Article 10 : Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant, munis de grilles ou vitres et fermés à clé, sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des délégués du personnel et des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Ils sont installés 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 communications 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 toutes informations ou communications à caractère syndical, sous réserve du respect des conditions définies dans le présent article.

## **CHAPITRE 2 : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 11 : Embauchage et réembauchage**

L'embauche et le réembauchage sont effectués conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

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

En l'absence d'un contrat écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée, et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical bénéficie des dispositions légales concernant les travailleurs dont le contrat est suspendu pour l'exercice d'un mandat parlementaire.

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Après un an, il peut être soumis par l'employeur à une période d'essai dans les conditions prévues par la présente Convention.

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

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement, après réception de la lettre, dans un délai maximum de :

- huit (8) jours si la distance qui sépare son domicile du lieu de travail est de moins de 100 km ;
- quinze (15) jours, au-delà de cent (100) km.

### **Article 12 : Période d'essai**

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon

la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

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

La durée maximum de la période d'essai prévue par le Code du Travail est ainsi fixée :

- huit (8) jours, pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- un (1) mois, pour les ouvriers et employés payés au mois ;
- deux (2) mois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties. L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit informer le travailleur, par écrit, dans les délais ci-dessous :

- deux (2) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les salariés payés à l'heure ou à la journée ;
- cinq (5) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- 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.

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

### **Article 13 : Engagement définitif**

Lorsque l'embauchage définitif n'est pas stipulé par écrit, l'employeur remet au travailleur, dans les meilleurs délais, un double de la déclaration de mouvement du travailleur.

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

### **Article 14 : Modifications des clauses du contrat de travail**

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

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat de travail emportant réduction de certains avantages. Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur. Ce dernier est dès lors, tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement.

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

### **Article 15 : Promotion**

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, fait appel, en priorité, aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur postulant à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue à cet effet.

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

**Article 16 : Changement d'emploi / mutation provisoire dans un emploi relevant d'une catégorie inférieure**

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

**Article 17 : Changement d'emploi / Intérim d'un emploi relevant d'une catégorie supérieure**

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 remplaçant de ce dernier pour la durée d'un congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) 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 à l'alinéa 2, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

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

**Article 18 : Mutation des femmes en état de grossesse**

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

**Article 19 : Affectation à un autre lieu d'emploi**

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

**Article 20 : Discipline**

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois, suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté,

sur sa demande, d'un délégué du personnel, aura fourni des explications écrites ou verbales au plus tôt quarante-huit (48) heures après sa réception.

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

Le non-paiement du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

#### **Article 21 : Clause de non – concurrence**

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

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

### **CHAPITRE III : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 22 : Cas de suspension du contrat de travail**

Les cas de suspension du contrat de travail sont ceux prévus par le Code du Travail.

#### **Article 23 : Absences exceptionnelles**

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur tel qu'incendie de l'habitation, décès, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre (4) jours qui suivent et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

#### **Article 24 : Permissions exceptionnelles pour événements familiaux**

Dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an, non déductibles du congé réglementaire et n'entraînant aucune retenue de salaire, des permissions d'absence seront accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, à l'occasion des événements familiaux ci-dessous :

- mariage du travailleur : ..... trois (3) jours
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : .....un (1) jour
- décès d'un conjoint ou d'un descendant en ligne directe : ..... quatre (4) jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : .....deux (2) jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : .....deux (2) jours
- naissance d'un enfant : .....un (1) jour
- baptême d'un enfant : .....un (1) jour
- première communion : .....un (1) jour
- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur : ..... deux (2) jours.

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

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail. Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard dix (10) jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interruption d'un congé et ces permissions ne peuvent faire l'objet d'un report, sauf accord des parties.

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.

**Article 25 : Absence pour maladies et accidents non professionnels**

**1° Suspension du contrat de travail**

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

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai prévu au premier alinéa du présent article sera porté :

- à huit (8) mois si le travailleur compte sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté ;
- à dix (10) mois si le travailleur compte plus de quinze (15) ans d'ancienneté.

**2° Formalités à accomplir**

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de

quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autre formalité à accomplir.

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

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum d'une (1) semaine à compter du premier jour de l'indisponibilité.

L'employeur pourra 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. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur ou bien lui envoie, à ses frais, l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

**Article 26 : Indemnisation du travailleur malade**

Le travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est précisé comme ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée de l'indemnisation
Moins d'un (1) an de présence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant un (1) mois ;</li> <li>• Demi-salaire pendant trois (3) mois</li> </ul>
D'un (1) à cinq (5) ans de présence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant un (1) mois ;</li> <li>• Demi-salaire pendant quatre (4) mois</li> </ul>
Plus de cinq (5) ans de présence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plein salaire pendant deux (2) mois ;</li> <li>• Demi-salaire pendant cinq (5) mois</li> </ul>

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

**Article 27 : Accidents du travail / maladies professionnelles**

Le contrat du travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou guérison. Au cas où, après consolidation de la blessure ou guérison, le travailleur ne serait plus à

même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de redéployer l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 26 de la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, ledit travailleur reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite du montant des indemnités journalières qui lui sont dues, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles durant cette même période.

#### **CHAPITRE IV : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **Article 28 : Modalités**

Conformément au Code du Travail, il ne peut être mis fin, avant terme, à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit ou de force majeure.

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

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat d'apporter la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. La date de la notification est celle où la lettre a été remise au travailleur soit par la poste, soit contre décharge signée du travailleur soit devant témoins.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement adressée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail du ressort.

##### **Article 29 : Durée et déroulement du préavis**

La durée du préavis est fixée comme suit :

- Ouvriers et employés ..... un (1) mois ;
- Agents de maîtrise et assimilés.... deux (2) mois;
- Cadres et assimilés ..... trois (3) mois.

Durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux (2) jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi

La répartition de ces journées d'absence dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré du travailleur, un (1) jour au gré de l'employeur.

Les parties peuvent décider d'accord parties de cumuler en fin de préavis les jours d'absence ci-dessus définis. En ce cas, la durée de présence serait réduite d'autant sans modification de la rémunération due au titre du préavis, le temps de préavis non effectué étant réglé sous forme d'indemnité compensatrice.

Cette disposition ne saurait avoir pour effet de prolonger la durée du préavis, ni donner lieu à une rémunération supplémentaire.

Si, à la demande écrite de l'employeur ou faite en présence d'un délégué du personnel, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité compensatrice correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le travailleur qui aurait retrouvé du travail, soit préalablement au préavis en cas de démission, soit en cours de préavis, ne saurait prétendre, à partir du jour où il aura retrouvé du travail, aux jours d'absence prévus pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, ou d'un stock, dont le contrat est résilié, doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

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

### **Article 30 : Indemnité compensatrice de préavis**

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

En cas de licenciement, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice pour l'inobservation de la période restante du préavis.

### **Article 31 : Rupture du contrat du travailleur malade**

Si, à l'expiration des délais prévus à l'article 25 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du travailleur, ayant au moins un (1) an de service, au versement de l'indemnité de préavis, de licenciement et de congés payés.

Au cas où l'indemnité de licenciement à verser au travailleur serait inférieure à l'indemnité compensatrice de préavis, il lui sera alloué une indemnité de licenciement qui ne pourra être inférieure à un (1) mois de salaire, sans les remboursements de frais.

Au cas où le travailleur ne remplit pas les conditions d'ancienneté requises pour l'attribution de l'indemnité de licenciement, l'employeur peut octroyer une indemnité égale à un mois de salaire, sans les remboursements de frais.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe 1<sup>er</sup> conserve, pendant un délai de deux (2) ans, un droit de priorité de réembauchage.

### **Article 32 : Licenciements collectifs**

Les licenciements collectifs ne peuvent être opérés que selon la procédure instituée par la législation en vigueur.

### **Article 33 : Indemnité de licenciement**

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

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

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

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

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

### **Article 34 : Décès du travailleur**

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

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

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

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur.

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

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est également tenu de verser aux ayants-droit en ligne directe une somme correspondant au moins à un mois de salaire de la catégorie du travailleur.

#### **Article 35 : Départ à la retraite**

L'âge normal de départ à la retraite est fixé par le régime d'affiliation en vigueur au Sénégal.

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite sera versée par l'employeur au travailleur.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30% pour la période s'étendant de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année ;
- 45% pour la période s'étendant de la 11<sup>ème</sup> à la 20<sup>ème</sup> année ;
- 50% pour la période s'étendant au-delà.

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

### **CHAPITRE V : APPRENTISSAGE, STAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 36 : Apprentissage**

Les dispositions relatives à l'apprentissage sont soumises à la législation et à la réglementation en vigueur fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage, en particulier :

- l'engagement en qualité d'apprenti ;
- l'établissement du contrat d'apprentissage ;
- le contrôle de son exécution ;
- la sanction de fin d'apprentissage.

A qualification équivalente, les apprentis formés au sein de l'entreprise bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas de recrutement.

#### **Article 37 : Stage**

Un contrat de stage peut être conclu entre une entreprise et un diplômé n'ayant pas encore exercé une activité professionnelle en rapport avec sa formation conformément à la réglementation en vigueur.

#### **Article 38 : Formation professionnelle**

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, 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 le cours de formation ou de 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.

Ainsi, les parties peuvent mettre en place un dispositif paritaire de formation professionnelle pour contribuer à l'amélioration de la productivité du travail et au renforcement du climat social au sein de l'entreprise.

## **CHAPITRE VI : SALAIRES**

### **Article 39 : Dispositions générales**

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

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salaires sont fixés au temps (à l'heure, à la journée ou au mois) ou au rendement (à la tâche ou à la pièce). L'employeur a, toutefois, la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail aux pièces, à la tâche, au rendement, qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Les absences non justifiées donnent lieu à des retenues sur les salaires.

### **Article 40 : Rémunération du travail au rendement**

La rémunération du travail au rendement sera effectuée conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 41 : Paiement du salaire**

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin. Il peut se faire assister par un délégué du personnel ou son représentant syndical.

Le bulletin de salaire doit comporter, outre les prénoms et nom du travailleur, sa catégorie professionnelle, son taux horaire ou mensuel de salaire, les heures normales et supplémentaires, la raison sociale de l'entreprise, le détail des différentes retenues, ainsi que toutes autres mentions prescrites par la législation et la réglementation en vigueur.

### **Article 42 : Catégories professionnelles**

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

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise. Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée. Lorsqu'il est appelé à effectuer plusieurs travaux relevant d'une même catégorie, mais dans des professions différentes, il est classé, à la catégorie immédiatement supérieure.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une Commission mixte paritaire composée des représentants du patronat et de ceux des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

### **Article 43 : Commission de Classement**

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une Commission paritaire de Classement.

Cette commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs, qui peuvent s'adjoindre à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

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

Les membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis

parmi les parties signataires de la présente Convention.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties et, si le travailleur en fait la demande, un (1) représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.

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.

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

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

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

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, un essai professionnel, avec le consentement de ce dernier.

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

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision. En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité des 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.

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, pourra valablement statuer sur le cas d'espèce. Ladite décision précisera la date d'effet de la mesure et sera notifiée à chacune des parties et à l'intéressé.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du Président. Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail du ressort.

#### **Article 44 : Majoration pour heures supplémentaires**

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel fixée comme suit :

- 15% de majoration pour les huit (8) premières heures supplémentaires effectuées ;
- 40% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la première tranche précitée ;
- 60% de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :

- 60% du taux horaire pendant le jour ;
- 100% du taux horaire pendant la nuit.

#### **Article 45 : Service en poste à fonctionnement continu**

On appelle *travail par poste* l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « *quart* », par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même

tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de poste ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept (7) postes de travail consécutifs au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60 % de son salaire normal pour la durée d'un (1) poste de travail.

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

Pour les salariés travaillant sous le régime des postes à fonctionnement continu, les heures supplémentaires se calculent selon la réglementation en vigueur.

Lorsque les ouvriers travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six (6) heures, il sera accordé quarante-cinq (45) minutes de pause payée comme temps de travail.

#### **Article 46 : Prise de repas sur les lieux de travail**

Dans les entreprises à horaire de travail continu où les travailleurs doivent prendre leurs repas sur les lieux de travail, un local devra être prévu à cet effet.

Si, exceptionnellement, de réelles difficultés ou des impossibilités matérielles ne permettent pas de le faire, toutes les dispositions devront être prises pour permettre aux travailleurs de consommer leur repas dans des conditions d'hygiène convenables.

#### **Article 47 : Indemnité de panier**

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à trois (3) fois le SMIG.

Cette indemnité correspondant au taux alloué le jour sera, en outre, accordée aux travailleurs qui ont effectué dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

L'indemnité de panier est allouée à tout travailleur remplissant les conditions ci-dessus à l'exception de ceux qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

#### **Article 48 : Ration journalière**

Une ration journalière de deux (2) baguettes de pain de référence est accordée aux travailleurs dans les boulangeries, à condition que le travailleur ait accompli son horaire journalier de travail.

Cette ration ne peut être donnée en espèces. Elle ne peut être ni cumulée ni reportée sur une autre journée de travail.

#### **Article 49 : Prime d'ancienneté**

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises.

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel que soit le lieu de son emploi.

Toutefois est déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu par la présente Convention.

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés augmentées, éventuellement, des délais de route et des périodes d'attente de départ définies par le Code du Travail ;
- la grève ou le lock-out déclenchés conformément à la procédure de règlement des différends collectifs du travail ;

- les absences exceptionnelles dans la limite de quinze (15) jours par an, conformément à l'article 27 de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) ;
- les absences du travailleur autorisées par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
- la période de mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
- la durée du congé d'éducation ouvrière accordé dans les conditions fixées conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail ;
- les absences pour maladies, dans la limite de la suspension du contrat de travail prévue à l'article 86 de la CCNI ;
- les absences pour congés de maternité des femmes salariées ;
- les absences pour stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- les absences pour détention préventive ;
- les absences pour période de veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire de la catégorie de classement du travailleur. Le montant total de ce salaire est déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Il est fixé à 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux (2) années de présence effective, et avec une progression de 1% par année de présence en sus, jusqu'à l'âge de la retraite.

## **CHAPITRE VII : CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article 50 : Durée du travail, récupération, heures supplémentaires**

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

### **Article 51 : Nettoyage du matériel**

Le travailleur doit assurer le nettoyage de l'outil de travail mis à sa disposition après usage avec les moyens fournis par l'employeur. Dans ce cas, le règlement intérieur peut préciser notamment :

- la nature du matériel mis à la disposition du travailleur et les techniques de nettoyage à mettre en œuvre ;
- les procédures de nettoyage.

Lorsque le nettoyage n'est pas accompli par un personnel spécialisé, le temps consacré à cette tâche est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

### **Article 52 : Interruptions collectives du travail**

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

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

### **Article 53 : Jours fériés, chômés et payés**

Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

Chaque année, huit (8) jours fériés, en plus des jours fériés, chômés et payés du fait de la loi, sont chômés et payés dans les mêmes conditions prévues par la législation en vigueur pour la journée du 1<sup>er</sup> mai, sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six (6) d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accord entre la direction et les délégués du personnel, les septième et huitième jours sont laissés au choix de l'employeur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées et chômées (autres que le 1<sup>er</sup> mai et le 4 avril), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six jours ouvrables

consécutifs correspondant à quarante heures de travail ;

- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, elle est calculée comme prévu à l'article 44 de la présente Convention.

#### **Article 54 : Travail des femmes**

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément à la loi.

Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui s'avèrent nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

#### **Article 55 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs**

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 56 : Durée du congé payé**

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est déterminée, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif.

Les périodes de suspension de contrat de travail énumérées par le Code du Travail ouvrent droit au congé au même titre que le temps de service, à l'exception de celles visées par ledit Code.

Toutefois, les périodes de détention préventive et les périodes de service militaire visées à l'article 49 de la présente Convention ouvrent également droit au congé dans les mêmes conditions qu'elles ouvrent droit de jouissance au congé.

Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Les permissions exceptionnelles d'absences énumérées à l'article 27 de la CCNI ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, dans la limite de quinze jours par an.

Les périodes d'absences sans solde énumérées par le Code du Travail ne sont pas, non plus, déductibles de la durée du congé payé dans la limite de quinze (15) jours par an, sous la condition spécifiée audit Code.

Le même traitement est réservé dans la limite annuelle de trente (30) jours, aux périodes d'absence sans solde du régime spécial complémentaire prévu par le Code du Travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de :

- 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.

A condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue par le Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (2) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du quatrième si elles ont plus de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article celui qui remplit les conditions fixées par le Code de Sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de vingt-quatre (24) heures

continues par jour ont droit à un congé annuel de deux (2) semaines par an en sus du congé légal.

Les travailleurs ayant leur résidence habituelle à l'étranger et recrutés pour exécuter un contrat de travail au Sénégal auront droit à un congé dont la durée sera déterminée sur la base de cinq (5) jours par mois de service effectif.

#### **Article 57 : Organisation du congé**

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail, après audition des parties.

Le travailleur doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Le calendrier des départs en congé sera apposé au tableau d'affichage de l'établissement en début d'année.

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

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

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

Il bénéficiera par la suite et, au plus tard lors du congé suivant, d'une période de congé égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un jour situé dans la période de service au lieu d'embauche.

Dans le cas des entreprises pour lesquelles la date des congés de la totalité ou d'une partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel, total ou partiel de l'entreprise, cette date

sera fixée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

#### **Article 58 : Allocation de congé**

Pour déterminer l'allocation de congé, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

S'agissant des travailleurs bénéficiaires d'un congé basé sur deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif, l'allocation de congé y afférente est calculée sur la base de 1/12 des sommes perçues pendant la période de référence telle que celle-ci est définie par le Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés conformément à l'article 56 ci-dessus, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases. Pour ce faire, l'allocation de congé normal étant établi, son montant est divisé par le nombre de jours de congés concernés et multiplié par le nombre de jours dus, compte tenu des majorations prévues à l'article 56 de la présente Convention.

#### **Article 59 : Indemnité compensatrice de congé**

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions de l'article 58 et conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### **Article 60 : Voyages et transports**

Les conditions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille ainsi qu'aux transports de leurs bagages sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conditions d'application des dispositions du Code du Travail (classe de passage, transport des bagages) sont fixées comme suit :

##### **1. Classe de passage**

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

Catégorie d'emploi	Route	Chemin de fer ou Bateau	Avion
<b>Ouvriers et Employés Agents de maîtrise, Techniciens et assimilés</b>	Prix du titre de transport	2 <sup>ème</sup> classe	Classe économique
<b>Cadres, Ingénieurs et Assimilés</b>	Prix du titre de transport	1 <sup>ère</sup> classe	Classe économique

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale. Dans le cas où le travailleur et sa famille justifient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyagent avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

## 2. Transport des bagages

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur, d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de transport.

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

- 200 kilogrammes au total, en sus de la franchise, pour le ménage comprenant le travailleur et sa ou ses femmes;
- 100 kilogrammes, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

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

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

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

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

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits conformément au Code du Travail.

## Article 61 : Frais de voyages

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

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

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

Le dernier employeur a une action directe au Tribunal du Travail contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés, *au prorata* du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

### Article 62 : Indemnité de déplacement

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

a) *pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :*

- trois (3) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi 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.
- cinq (5) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi 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.
- Huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi 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.

b) *pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :*

- deux (2) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi 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 ;
- quatre (4) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
- six (6) fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi 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.

c) *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 le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- soit sur une base forfaitaire fixée 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 de nourriture, de logement et de voyages.

### Article 63 : Mutation géographique

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

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

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 :

1°) le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;

2°) le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions prévues par le Code du Travail.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'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 8 heures par jour lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille.

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

La durée de ce congé est de :

- deux (02) jours dans le premier cas,
- trois (03) jours dans le second cas.
- Les délais de route, aller-retour entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi sont fixés à :
  - un (01) jour dans le premier cas ;
  - deux (02) jours dans le second cas.

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 ne sera accordé que s'il se place quatre (4) semaines au moins avant la fin de la mutation.

Si en vertu d'accords d'établissements ou 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.

#### **Article 64 : Dispositions communes aux déplacements et à la mutation**

Pendant les voyages motivés soit par le déplacement, soit par le congé de détente, le travailleur percevra, 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 sera fait application des dispositions suivantes :

1°) 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 réglera 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 de logement qu'il aura perçue;

2°) 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 du chantier ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

#### **Article 65 : Logement et ameublement**

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

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

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

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

L'employeur est en droit d'opérer sur le salaire du travailleur, une retenue pour fourniture du logement, conformément au Code du Travail et à la réglementation en vigueur.

#### **Article 66 : Evacuation du logement fourni par l'employeur**

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

- a) *en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un (1) mois ;*
- b) *en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit (08) jours ;*
- c) *en cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un (1) mois.*

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé jusque-là, les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

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

## **CHAPITRE VIII : HYGIENE ET SECURITE**

### **Article 67 : Dispositions générales**

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail sont soumises à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

### **Article 68 : Propreté et bon ordre des lieux de travail**

1. Les lieux de travail doivent être maintenus en bon ordre, libres de tout encombrement.

Sans préjudice de l'application de dispositions spécifiques relatives aux produits chimiques dangereux, aux produits inflammables ou explosifs, les déchets doivent être évacués au fur et à mesure. S'ils sont entreposés, ils doivent l'être à l'écart des postes de travail et ne présenter aucun risque pour les travailleurs.

2. Les lieux de travail, ainsi que les mobiliers et les équipements qui s'y trouvent, doivent être maintenus dans un état constant de propreté.

Le nettoyage doit être effectué grâce à des procédés et à des matériels adaptés, notamment aux aspirateurs, aux linges humides ne soulevant pas de poussières.

Les planchers doivent être nettoyés au moins une (1) fois par jour. Les revêtements des murs et plafonds doivent être nettoyés ou repeints toutes les fois que c'est nécessaire.

3. Lorsque le nettoyage n'est pas accompli par un personnel spécialisé, le temps qui lui est consacré par les travailleurs doit être inclus dans leur temps de travail et payé comme tel. Dans ce cas, le nettoyage doit être réalisé avec le matériel fourni par l'employeur.

4. Dans les locaux où sont utilisées des matières organiques altérables, les murs et les planchers doivent être nettoyés quotidiennement avec une solution désinfectante.

Un nettoyage complet, avec la même solution, doit être réalisé au moins une (1) fois par an.

Les résidus putrescibles ne doivent jamais séjourner sur les lieux de travail. Ils doivent être évacués au fur et à mesure. L'employeur prend toutes les dispositions pour qu'ils soient détruits immédiatement ou entreposés à l'écart des postes de travail, dans des récipients hermétiquement clos, en attente de leur enlèvement.

L'employeur désigne un (1) ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités d'hygiène, de protection et de prévention des risques professionnels dans l'établissement.

### **Article 69 : Information et formation des salariés sur la Santé et la Sécurité au Travail**

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa sécurité et sa santé et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire. Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif ; cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement. L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

### **Article 70 : Prévention des risques professionnels**

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels. Il procède à l'évaluation des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

### **Article 71 : Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail (CHST)**

La mise en place d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité du travail est obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 72 : Médecine du Travail**

Les services de Médecine du Travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 73 : Prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité**

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, pour mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les équipements de travail et les moyens de protection individuelle doivent être fournis aux travailleurs exposés aux risques. Les employeurs veillent à la qualité et à l'efficacité des moyens de protection de sorte que leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les travailleurs à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé.

L'entretien des dispositifs ou des moyens de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

### **Article 74 : Propreté des vestiaires et sanitaires**

L'employeur veille à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains, des douches et vestiaires.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de production et des lieux de stockage.

L'employeur doit prévoir des lavabos, à raison d'un robinet d'eau courante et propre pour dix (10) travailleurs.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges, tels que des bancs, chaises, tabourets et des casiers individuels.

Le chef d'établissement doit aménager, dans l'enceinte de l'entreprise, de l'atelier de production ou du service, des toilettes qui puissent être utilisées de manière adéquate et hygiénique par les travailleurs.

Les toilettes des hommes et des femmes doivent être séparées.

Le nombre des toilettes doit être fonction de l'effectif des travailleurs de chaque sexe et doit s'établir comme suit :

Nombre de salariés de chaque sexe	Nombre de cabinets d'aisance
1 à 15	1
16 à 35	2
36 à 55	3
56 à 80	4
81 à 110	5
111 à 150	6
A partir de 150	1 cabinet supplémentaire par tranche de 40 salariés

Les toilettes doivent répondre aux prescriptions suivantes :

- elles doivent être correctement éclairées ;
- elles doivent communiquer avec les locaux de travail par un passage couvert ;
- les planchers et les murs doivent être imperméables ;
- les portes doivent fermer correctement et être munies d'un moyen de fermeture intérieure ;
- les murs doivent être de couleur claire.
- Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, munies d'une serrure ou d'un cadenas mis à disposition du personnel.

Les lavabos devront être installés dans des locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité, de préférence sur le passage de la sortie des travailleurs.

L'installation des vestiaires sera soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix (10) travailleurs.

#### **Article 75 : Hygiène des vêtements de travail**

L'employeur doit procurer gratuitement à chaque travailleur deux (2) tenues de travail complètes par an, adaptées à la taille de ce dernier. La première tenue est fournie dès l'embauche.

L'entretien régulier des tenues incombe à l'employeur. A défaut, il devra fournir au salarié les moyens de son entretien.

Le règlement intérieur peut préciser les conditions dans lesquelles ces vêtements de travail sont attribués, utilisés et entretenus.

#### **Article 76 : Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et imminent**

L'employeur doit :

- prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'établissement, compte tenu de la présence d'autres personnes ;
- organiser les relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

L'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation du personnel, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériels adéquats, en tenant compte de la taille et des risques spécifiques de l'établissement.

#### **Article 77 : Participation des travailleurs**

Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de présenter toutes propositions de nature à assurer leur protection sur les lieux de travail. Ils peuvent saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer leur protection.

#### **Article 78 : Droit d'alerte**

Le travailleur signale immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et à l'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour la vie ou la santé d'un travailleur.

L'employeur est tenu de prendre, sur le champ, toute mesure utile pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril grave, il est interdit à l'employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé.

#### **Article 79 : Droit de retrait**

Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat ne pouvant être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations ou pratiques nationales.

#### **Ont signé**

##### **Pour le Patronat**

Monsieur Amadou  
GAYE (FNBS)

Monsieur Djibril FAYE  
(RBS)

##### **Pour les Travailleurs**

Monsieur Djibril BAR  
(SNTBS)

Monsieur  
Abdourahmane  
DIOP (SYPROBOS)

#### **Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions**

M Samba SY

**ANNEXE 1 : CLASSIFICATIONS DES OUVRIERS ET TECHNICIENS DE LA BOULANGERIE PATISSERIE ET VIENNOISERIE**

**I. OUVRIERS**

Catégorie professionnelle	Qualification professionnelle	Niveau
<b>3<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Ouvrier spécialisé 1 <sup>er</sup> échelon	Connaissance de base et une bonne capacité physique <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouvrier débutant</li> </ul>
<b>4<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Ouvrier Spécialisé 2 <sup>ème</sup> échelon	Formation de base complétée le cas échéant par une formation adaptée dans l'entreprise. Sont classés à cette catégorie : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commis de salle</li> <li>• Serveur à la terrasse</li> </ul>
<b>5<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Ouvrier professionnel 1 <sup>er</sup> échelon	Boulangier/pâtissier disposant de solides connaissances du métier : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boulangier qualifié ayant les connaissances de base du métier</li> <li>• Pâtissier qualifié ayant les connaissances de base du métier.</li> </ul>
<b>6<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Ouvrier professionnel 2 <sup>ème</sup> échelon	Boulangier/pâtissier ayant subi une formation théorique dans une école de formation ou structure dédiée au perfectionnement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boulangier ou pâtissier qualifié titulaire d'un certificat de spécialisation</li> <li>• Boulangier ou pâtissier OP1 disposant d'un diplôme après validation des acquis de l'expérience.</li> </ul>
<b>7<sup>ème</sup> catégorie</b>	Ouvrier professionnel 3 <sup>ème</sup> échelon	Boulangier ou pâtissier très qualifié titulaire d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle.

## II. EMPLOYES

Catégorie professionnelle	Qualification professionnelle	Emplois
<b>3<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Employé simple	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gardien</li> <li>• Manutentionnaire</li> <li>• Technicien de surface</li> <li>• Coursier</li> </ul>
<b>4<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Employé qualifié 1 <sup>er</sup> échelon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pointeur</li> <li>• Livreur/Panetier</li> <li>• Agent administratif</li> <li>• Aide magasinier</li> <li>• Vendeur boutique</li> </ul>
<b>5<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Employé qualifié 2 <sup>ème</sup> échelon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chauffeur livreur</li> <li>• Magasinier</li> <li>• Electricien de maintenance</li> <li>• Mécanicien</li> </ul>
<b>6<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Employé qualifié 3 <sup>ème</sup> échelon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caissier</li> <li>• Aide comptable</li> <li>• Chargé de l'économat</li> <li>• Agent technico-commercial</li> <li>• Agent de recouvrement</li> </ul>
<b>7<sup>ème</sup> Catégorie</b>	Employé hautement qualifié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptable</li> <li>• Assistant de direction</li> </ul>

## III. AGENT DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Catégorie professionnelle	Qualification professionnelle	Emplois
<b>AM1</b>	Techniciens et assimilés	<p>Niveau de qualification BT ou titre professionnel correspondant, responsable de son unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef pâtissier</li> <li>• Maitre boulanger</li> <li>• Maitre chocolatier</li> <li>• Maitre glacier</li> </ul>
<b>AM2</b>	Techniciens supérieurs et assimilés	<p>Niveau BTS ou titre professionnel correspondant, capacité de superviser tout le processus de fabrication avec une grande autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef d'atelier</li> <li>• Chef de production</li> <li>• Chef comptable</li> </ul>

#### IV. CADRES

Catégorie professionnelle	Emplois
P1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre moyen chargé de la gestion de l'établissement</li> <li>• Gérant</li> </ul>
P2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur adjoint,</li> <li>• Responsable administratif et financier,</li> <li>• Responsables des ressources humaines</li> </ul>
P3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur général ayant sous son autorité plusieurs gérants d'établissement</li> </ul>

### ANNEXE 2 : GRILLE DES SALAIRES

#### I. OUVRIERS

Catégorie professionnelle	Taux horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
3 <sup>ème</sup> Catégorie	432,556	74 975
4 <sup>ème</sup> Catégorie	522,125	90 500
5 <sup>ème</sup> Catégorie	634,627	110 000
6 <sup>ème</sup> Catégorie	692,321	120 000
7 <sup>ème</sup> catégorie	721,168	125 000

#### II. EMPLOYES

Catégorie professionnelle	Horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
3 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	75 000
4 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	90 500
5 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	110 000
6 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	120 000
7 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	125 000

#### III. AGENT DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

Catégorie professionnelle	Horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
AM1	173,33	135 000
AM2	173,33	140 000

#### IV. CADRES

Catégorie professionnelle	Horaire	Salaires sur 173,33 h (en FCFA)
P1	173,33	150 000
P2	173,33	155 000
P3	173,33	160 000

**ONT SIGNE**

**Pour le Patronat**  
Monsieur Amadou GAYE (FNBS)

Monsieur Djibril FAYE (RBS)

**Pour les Travailleurs**  
Monsieur Djibril BAR (SNTBS)

Monsieur Abdourahmane DIOP (SYPROBOS)

**Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions**

M Samba SY

**LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION MIXTE  
PARITAIRE**

• Pour les employeurs :

- ✓ Monsieur Adnan EL SAYED
- ✓ Monsieur Amadou GAYE
- ✓ Monsieur Djibril FAYE
- ✓ Monsieur Elhadji Djibril DIOUF
- ✓ Monsieur Ndéné NDIAYE
- ✓ Monsieur Gilbert DIOUF
- ✓ Monsieur Joseph DIAB
- ✓ Monsieur Isidore DIONE
- ✓ Madame Gandjiguène DIOUF

• Pour les travailleurs :

- ✓ Monsieur Abdourahmane DIOUF
- ✓ Monsieur Cheikh MBAYE
- ✓ Monsieur Pape SOW
- ✓ Monsieur Bathie SENE
- ✓ Monsieur Djibril BARRE

- ✓ Monsieur Pape Birama DIALLO
- ✓ Monsieur Aliou Tamba
- ✓ Monsieur Aliou DIAMANKA
- ✓ Monsieur Souleye DIOP

**EQUIPE TECHNIQUE MINISTERE DU TRAVAIL, DU  
DIALOGUE SOCIAL ET DES RELATIONS AVEC LES  
INSTITUTIONS**

- ✓ Monsieur Karim CISSE ;
- ✓ Madame Ramatoulaye NIANG FALL ;
- ✓ Madame Odile Mbissine FAYE DIEDHIOU ;
- ✓ Monsieur Alioune FALL ;
- ✓ Monsieur Massar GAYE ;
- ✓ Monsieur Enie Joel COLY ;
- ✓ Mme Awa THIAM ;
- ✓ Monsieur Mor BEYE ;
- ✓ Madame Khadidiatou KA AGNE ;
- ✓ Madame Mame Coumba THIAW SOW