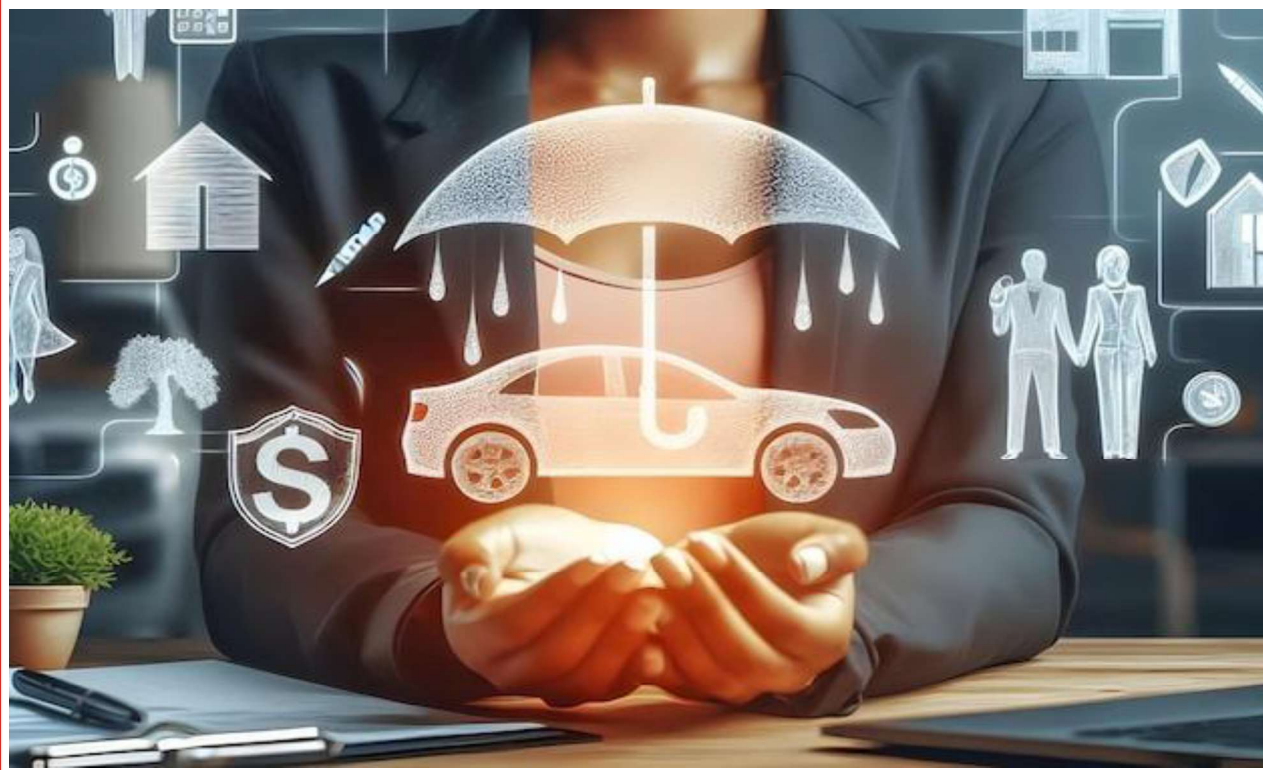




RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



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



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DES ASSURANCES

ENTRE,

d'une part :

- l'Association des Assureurs du Sénégal (AAS)

Et, d'autre part :

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

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

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

Article 2 : Durée, révision et dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

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

Article 3 : Avantages acquis

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

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

TITRE II : DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Moyens de communication interne

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

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

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

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

Article 6 : Absence pour activités syndicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 : Délégués du personnel

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

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

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

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

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

Ne peuvent être déplacés de leur établissement sans leur consentement :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 : Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 10 : Stages

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

Les différents types de contrats de stage sont :

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

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

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

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

Article 11 : Formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

Article 12 : Modifications des conditions de travail

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

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

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

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

Articles 13 : Remplacement momentané

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

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

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

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

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

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

Article 14 : Requêtes et réclamations

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

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

Article 15 : Travail en sous-sol

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

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

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

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

Article 16 : Changement d'entreprise

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

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

Article 17 : Non-concurrence et secret professionnel

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

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

Article 18 : Indemnisation du congé de maternité

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

TITRE IV : RUPTURE DE CONTRAT

Article 19 : Notification

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

Article 20 : Préavis

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

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

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

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

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

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

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

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

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

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

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

Article 21 : Indemnité de licenciement

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

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

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

Le pourcentage est fixé par année de service à :

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

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

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

Article 22 : Certificat de travail

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

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

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

Article 23 : Décès du travailleur

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

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

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

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

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

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

TITRE V : SALAIRE, INDEMNITÉS ET AVANTAGES ACQUIS

Article 24 : Détermination du salaire

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

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

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

Les modifications ne peuvent être moins favorables aux travailleurs.

Article 25 : Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

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

Article 26 : Treizième (13^{ème}) mois, prime de bilan

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

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

Article 27 : Police retraite complémentaire groupe et capital décès

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

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

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

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

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

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

Article 28 : Prime de technicité ou majoration pour diplômes

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

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

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

Article 29 : Indemnité de déplacement temporaire

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

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

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

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

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

Article 30 : Mutation

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

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

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

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

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

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

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

La durée de ce congé est de :

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

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

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

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

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

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

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

Article 31 : Dispositions communes au déplacement et à la mutation

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

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

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

Article 32 : Indemnité de transport

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

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

Article 33 : Prime de fonction

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

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

Article 34 : Indemnité de logement

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

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

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

Les indemnités de logement sont fixées comme suit :

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

Article 35 : Tenue de travail

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

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

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

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

Article 37 : Heures supplémentaires

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

- 15 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent de la 41^{ème} heure inclusivement à la 48^{ème} heure inclusivement ;
- 40 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48^{ème} heure ;

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

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

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

TITRES VII : CONGÉS - VOYAGES

Article 38 : Durée des congés

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

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

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

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

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

Article 39 : Organisation du congé payé

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 40 : Allocation de congé

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

Article 41 : Permissions exceptionnelles

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 44 : Frais médicaux et pharmaceutiques - hospitalisation

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

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

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

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

TITRE IX : CLASSIFICATION

Article 46 : Définitions des catégories et classes

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

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

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

Article 47 : Notation et avancement

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

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

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

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

Article 48 : Commission de classement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE X : RETRAITE**Article 49 : Régime et âge de la retraite**

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

Article 50 : Indemnité de départ à la retraite

Le salarié prenant sa retraite, perçoit au moment de son départ, une indemnité spéciale dite de départ à la retraite.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixées par l'article 21 de la présente Convention, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

- **25 %** pour les 5 premières années ;
- **33 %** du début de la 6^{ème} année à la fin de la 10^{ème} année ;
- **45%** du début de la 11^{ème} année à la fin de la 15^{ème} année ;
- **53%** du début de la 16^{ème} année à la fin de la 20^{ème} année ;
- **63 %** au-delà de la 20^{ème} année.

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

Article 51 : Anticipation de retraite

Lorsqu'en accord avec son employeur, le travailleur demande à jouir par anticipation de sa retraite, il ne perçoit que la partie de l'indemnité de départ à la retraite selon la durée d'activité restant et les pourcentages suivants.

Période d'anticipation :

- moins de cinq (5) ans : **75 %**
- moins de quatre (4) ans : **80 %**
- moins de trois (3) ans : **85 %**
- moins de deux (2) ans : **90 %**
- moins d'un (1) an : **95 %**

Le départ à la retraite anticipée pour raison d'incapacité physique médicalement constatée, n'entraîne pas l'application des abattements ci-dessus.

TITRE XI : DIFFERENDS ET ADHESION**Article 52 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

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

Cette Commission n'a pas à connaître des litiges qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente Convention.

La Commission se compose ainsi qu'il suit :

- deux membres titulaires et deux membres suppléants de l'organisation syndicale des travailleurs, signataire de la présente Convention.
- deux membres titulaires et deux membres suppléants des organisations patronales

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par l'organisation syndicale intéressée à l'Inspecteur du Travail.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission, doit le porter, par écrit, à la connaissance de toutes les autres parties ainsi qu'à celle de l'Inspecteur du travail.

L'autorité administrative réunit la Commission dans les plus brefs délais.

La Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées. Le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis est déposé au secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'autorité administrative qui a réuni la Commission.

Article 53 : Adhésion

Tout syndicat ou groupement professionnel de la profession des Assurances peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'adhésion libre à la présente Convention d'organisations syndicales ou d'employeurs n'appartenant pas à la profession des Assurances, mais désirant être régis par cette Convention en l'absence de convention propre à leur branche professionnelle.

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

Les organisations signataires ne sont pas tenues d'intégrer l'organisation adhérente dans les organes ou Commissions paritaires prévues par la présente Convention.

TITRE XII : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Article 54 : Entrée en vigueur

La présente Convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 55 : Abrogation des dispositions moins favorables des conventions collectives antérieures

La présente Convention collective abroge et remplace toutes les dispositions moins favorables des conventions et leurs avenants régissant antérieurement les rapports entre travailleurs et employeurs désignés à l'article Premier.

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

Ont signé

Le Président de l'Association des Assureurs du Sénégal
(AAS)

Mme Oumou Niang TOURÉ

Le Secrétaire général du Syndicat national des
Employés et Cadres des Entreprises d'Assurance
(SNECEA)

Mme Adama Aissé WANE

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions

M Abass FALL

ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU SÉNÉGAL

Les travailleurs sont classés dans les différentes catégories et les différentes classes déterminées par les classifications ci-après :

A- EMPLOYÉS

1^{ère} Catégorie

Travailleur ordinaire effectuant des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance ni adaptation.

Ce travailleur passe en 2^{ème} catégorie après six (6) mois de présence.

2^{ème} Catégorie

Travailleur exécutant des travaux très simples après mise au courant sommaire.

- Gardien permanent ne répondant pas au téléphone ;
- Employé chargé de nettoyer avec les produits spéciaux, capable d'utiliser certains appareils destinés à ces usages ;
- Planton commissionnaire (planton coursier) ;
- Jardinier.

3^{ème} Catégorie

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

- Coursier sachant lire et écrire, capable de faire des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et/ou l'expédition du courrier ;
- Travailleur chargé du classement des archives d'un service, du comptage des pièces au moyen d'une machine ;
- Gardien concierge sachant lire et écrire, capable de répondre au téléphone et de transmettre les messages ;
- Agent de bureau chargé de distribuer les courriers, de faire attendre les visiteurs, d'effectuer les liaisons à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;
- Téléphoniste chargé de répondre et de donner des communications sur le poste central et qui,

dans les intermittences du trafic, peut être astreint à des travaux simples.

4^{ème} Catégorie

- Travailleur effectuant des travaux exigeant une formation professionnelle très simple ;
- Agent de bureau ayant acquis une instruction élémentaire, chargé en sus de ses fonctions, des travaux de simples copies, de la réception et de l'envoi du courrier, de son pesage et de son timbrage et de l'établissement des bordereaux de transmission.

5^{ème} Catégorie

- Coursier sachant lire et chauffeur sachant lire ou pas ;
- Employé ayant une formation professionnelle et travaillant sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure ;
- Encaisseur procédant uniquement aux encaissements à l'extérieur, capable de récapituler éventuellement sur une fiche de mouvement les pièces dont il a la charge.

6^{ème} Catégorie

Employé ayant une formation technique lui permettant d'exécuter son travail sur les indications sommaires qui peuvent lui être données par un employé de catégorie supérieure :

- Aide-comptable diplômé ;
- Infirmier titulaire d'un Brevet délivré par une école d'infirmerie ;
- Employés sinistres capables de suivre des dossiers simples avec appréciation de la garantie, de vérifier l'exactitude des règlements effectués par les Agents et d'effectuer des travaux de statistiques ;
- Caissier : employé chargé, sous la responsabilité d'un caissier principal ou d'un comptable, de paiements, d'encaissements et d'opérations de caisse ;
- Employé ayant, indépendamment de la connaissance de son métier, une formation technique qui lui permet de rédiger polices et avenants.

7^{ème} Catégorie

Employé très qualifié occupant des postes nécessitant une connaissance plus étendue que celles d'un employé de la 6^{ème} catégorie :

- Caissier-principal ayant la responsabilité d'une caisse avec livres de recettes et de paiements ;
- Comptable chargé de justifier permanence les comptes particuliers dont il a la charge, de vérifier en comptabilité les opérateurs de caisse ou de banque et de ventiler en comptabilité les opérateurs courants d'une agence ou d'une société;
- Téléphoniste standardiste capable de donner des communications sur un poste central de quatre directions au minimum, pouvant néanmoins, dans les intermittences du trafic, être astreint à certains travaux de sa catégorie ;
- Aide-comptable diplômé teneur de livres avec balance ayant plus de deux (2) ans de présence ;
- Infirmier d'Etat ;
- Rédacteur technique : employé ayant les connaissances techniques indispensables au maniement et à l'application des tarifs et procédant à la rédaction des polices ou avenants, dans plusieurs branches, chargé de recevoir le public et, éventuellement d'avoir des contacts à l'extérieur ;
- Employé chargé de la constitution des dossiers de sinistres, avec vérification des pièces présentes et établissement, sous contrôle, de règlements de dommages dans une ou plusieurs branches, et chargé de suivre les procédures simples de recevoir les employés, le public, ou de prendre des contacts extérieurs ;
- Employé titulaire du CAP d'Assurance ayant au moment de l'obtention au moins deux (2) années de pratique.

B- EMPLOYÉS GRADES OU AGENT DE MAÎTRISE

CLASSE 1

- Employés ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des employés de la 7^{ème} catégorie et capables de participer, de surveiller et de contrôler, sous les ordres d'un gradé d'un

échelon supérieur, le fonctionnement d'une partie du service ;

- Employés chargés essentiellement d'une fonction d'encadrement de petites équipes d'employés et participer au travail de l'équipe qu'ils encadrent. Ils assurent la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail ;
- Comptable possédant les capacités du comptable de la 7^{ème} catégorie, ayant une connaissance satisfaisante des lois fiscales et capable de reproduire en comptabilité les opérations techniques, commerciales et financières et, éventuellement de collaborer à la confection du bilan ;
- Programmeur ou analyste ;
- Secrétaire de direction ayant une formation du niveau du Brevet Professionnel de Secrétariat et capable de rédiger la majeure partie de la correspondance directives générales, prenant à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par les attributions de leur supérieur et pouvant être chargé du classement de certains dossiers ;
- Archiviste – documentaliste ;
- Employé titulaire d'un Brevet professionnel d'Assurances et n'ayant pas deux (2) ans de pratique dans la profession ;

CLASSE II

- Employés chargés, conformément à des directives précises, de conduire plusieurs employés, de surveiller leur travail et de suppléer éventuellement un employé des échelons supérieurs ;
- Employés toutes branches, terrestres ou transports, ayant les connaissances juridiques nécessaires et chargés de la gestion des contrats complexes tels que risques industriels, de dommages, de responsabilités diverses, avec éventuellement, vérification des risques et établissement de rapports ;
- Employés qualifiés chargé d'instruire les dossiers Sinistres des différentes branches et d'en suivre la procédure ;
- Programmeur-Analyste;

- Employés titulaires d'un Brevet professionnel d'Assurances ayant deux ans de pratique dans la profession.

CLASSE III

- Employés exerçants, d'une façon permanente, un commandement sur plusieurs employés et ayant dans l'Entreprise une situation comportant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales ou n'ayant pas, du fait de leur fonction, de personnel placé sous leurs ordres.

CLASSE IV

- Employés occupant une fonction de conduire du personnel ou une formation d'exécution de travaux nécessitent des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative leur permettant entre autres, d'instruire des dossiers importants et complexes.

C- EMPLOYÉS CADRES

CLASSE V

- Cadres ayant une large part d'initiative, assurant à l'intérieur de l'entreprise, une fonction d'autorité par délégation directe d'un cadre d'une classe supérieure, ou assurant la gestion d'une agence distincte du Siège de l'Entreprise, dans laquelle sont employées plusieurs personnes, dont un gradé ;
- Comptable principal, ayant une connaissance complétée des lois fiscales tant commerciales qu'en matière d'assurances et capable, en fin

d'année, d'établir le bilan de l'entreprise, d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les comptes en comptabilité générale, et d'en commenter les résultats ;

- Cadres hautement qualifiés, ayant une connaissance complète des différentes branches de la société, chargés de contrôler l'acceptation des risques et possédant les qualités requises pour suppléer un cadre d'une classe supérieure ;
- Cadres titulaires du diplôme d'un Centre d'Etudes supérieures d'Assurances.

CLASSE VI

- Cadres techniques administratifs ou commerciaux et placés sous les ordres du Directeur ou de l'employeur de l'établissement et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes.

CLASSE VII

- Cadres techniques ou administratifs supérieurs assumant la charge d'un secteur important de l'entreprise, ou qui assurent une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation du directeur ou de l'employeur.

CLASSE VIII

- Cadre de l'entreprise, ayant l'entière responsabilité de son fonctionnement, exerçant simultanément une des fonctions des classes V VI VII, et ne relevant que d'un Délégué général ou de la direction générale.

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

Ont signé

Le Président de l'Association des Assureurs du Sénégal (AAS)

Mme Oumou Niang TOURÉ

Le Secrétaire général du Syndicat national des Employés et Cadres des Entreprises d'Assurance (SNECEA)

Mme Adama Aissé WANE

ANNEXE II : BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DES ASSURANCES DU SÉNÉGAL

Catégories	Salaires 1 ^{er} juillet 2023		Salaires 1 ^{er} janvier 2024		
	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h
1 ^{ère}	468.558	81215	6%	496.672	86088
2 ^{ème}	493.423	85525	6%	523.028	90657
3 ^{ème}	545.158	94492	6%	577.867	100162
4 ^{ème}	566.310	98159	6%	600.289	104048
5 ^{ème}	576.787	99975	6%	611.394	105973
6 ^{ème}	618.989	107289	6%	656.128	113727
7 ^{ème}	698.776	121119	6%	740.702	128386
Classes	Salaires 1 ^{er} juillet 2023		Salaires 1 ^{er} janvier 2024		
	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33h
I	742.174	128640.96	6%	786.704	136359
II	768.904	133274.16	6%	815.038	141271
III	772.352	133871.85	6%	818.694	141904
IV	833.427	144457.95	6%	883.433	153125
V	914.245	158466	4%	950.814	164805
VI	1032.287	178926.3	4%	1073.578	186083
VII	1154.630	200132.1	4%	1200.816	208137
VIII	1253.330	217239.75	4%	1303.464	225929

Fait à Dakar, le 30 décembre 2024

Ont signé

Le Président de l'Association des Assureurs du Sénégal
(AAS)

Mme Oumou Niang TOURÉ

Le Secrétaire général du SNECEA

Mme Adama Aissé WANE

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions

M Abass FALL

ANNEXES : **Barèmes des salaires**

Rapport de décret fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

**Ministère du Travail, du Dialogue social,
des Organisations professionnelles et
des Relations avec les Institutions**

Le Ministre

**Projet de décret fixant les salaires minima
interprofessionnel et agricole garantis**

RAPPORT DE PRESENTATION

La dernière augmentation du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du Salaire minimum agricole garanti (SMAG) remonte à février 1996, soit à plus de vingt-deux ans.

En avril 2015, les partenaires sociaux ont convenu, dans le cadre du protocole issu des négociations sur les cahiers de doléances de 2013, du principe de la revalorisation des salaires minima interprofessionnels et agricole (SMIG et SMAG). A cet effet, une commission mixte a été créée en février 2016, en vue de mener les concertations nécessaires.

Les partenaires sociaux se sont finalement accordés, en avril 2018, sur les taux horaires desdits salaires minima. C'est ainsi qu'une revalorisation progressive, entre juin 2018 et décembre 2019, a été retenue pour le SMIG tandis qu'un relèvement unique a été convenu pour le SMAG.

Il importe de rappeler que le SMIG, outre son caractère protecteur, permet aussi de déterminer les montants de quelques primes allouées aux travailleurs dans certaines conditions.

En matière de sécurité sociale, le SMIG sert d'assiette de calcul des cotisations pour les personnes qui ne sont pas rémunérées ou qui ne perçoivent pas une rémunération normale. Il sert également de référence dans le calcul de la rente due à la victime atteinte d'une incapacité permanente ou, le cas échéant, à ses ayants droit.

Les salaires minima permettent également de calculer les valeurs maximales de remboursement de certaines retenues opérées par l'employeur en contrepartie de la fourniture de logement ou de ration alimentaire journalière au salarié.
Telle est l'économie du présent projet de décret.

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



Décret n° 2019-103 du 16 janvier 2019 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

Décret n° **2019-103**

fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- VU la Constitution ;
- VU la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail notamment en son article L.109, modifiée ;
- VU le décret n° 2017-1531 du 06 septembre 2017 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU le décret n° 2017-1533 du 07 septembre 2017 fixant la composition du Gouvernement ;
- VU le décret n° 2017-1546 du 08 septembre 2017 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères, modifié par le décret n° 2018-683 du 27 mars 2018 ;
- VU le décret n° 2017-1587 du 13 septembre 2017 relatif aux attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions ;
- VU le protocole d'accord en date du 30 avril 2018 conclu entre les organisations patronales et les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ;
- VU l'avis du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale en sa séance du 11 mai 2018 ;
- SUR le rapport du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions,

DECRETE :

Article premier. - Le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) des travailleurs relevant des professions soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de travail de quarante heures est fixé ainsi qu'il suit :

- 302,890 francs CFA à compter du 1^{er} juin 2018 ;
- 317,313 francs CFA à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- 333,808 francs CFA à compter du 1^{er} décembre 2019.

Article 2.- Le salaire minimum garanti des travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilées est fixé au taux forfaitaire horaire de 213,392 francs CFA à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 3.- Entrent dans le décompte du salaire minimum garanti, les avantages en nature ayant le caractère de complément de salaire ; mais en sont exclues les sommes versées à titre de majoration pour heures supplémentaires ou de remboursement de frais.

Article 4.- Lorsque la fourniture de la ration journalière de vivres est assurée au travailleur, en application des dispositions de l'article L. 107 du Code du Travail, par les soins de l'employeur, celui-ci pourra retenir sur sa paie, à titre de remboursement du coût de cette nourriture. :

- pour la ration journalière, une somme, pour la journée de travail, équivalant au maximum à deux fois le taux horaire minimum agricole garanti ;
- pour un seul repas, une somme, par journée de travail, équivalant au maximum à une fois le taux horaire minimum agricole garanti.

Article 5.- Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret et notamment le décret n° 96-154 du 19 février 1996.

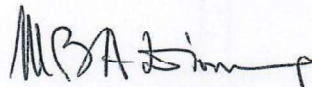
Article 6.- Les dispositions du présent décret prennent effet à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 7.- Le Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan et le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

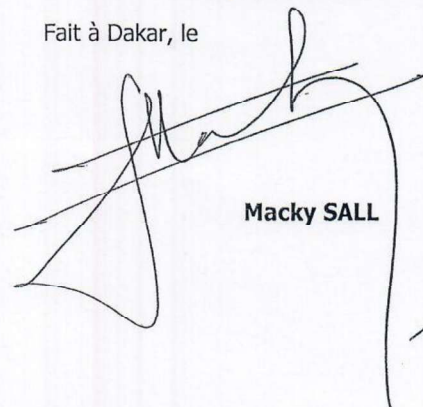
16 janvier 2019

Fait à Dakar, le

Par le Président de la République
Le Premier Ministre



Mahammed Boun Abdallah DIONNE



Macky SALL

Décision portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

N°...../MTDSRI/DGTSS/DRTOP/DNRP

MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL
ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS

Dakar, le 3 JUIN 2023

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL
ET DE LA SECURITE SOCIALE

ANALYSE : Décision portant revalorisation des salaires catégoriels et de la prime de transport

LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

VU la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée ;

VU l'arrêté n°004695 du 17 février 2023 créant et fixant la composition de la commission mixte paritaire chargée de mener les négociations pour la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des salaires catégoriels et de la prime de transport ;

VU la plateforme revendicative de la Coalition des Confédérations syndicales des Travailleuses et Travailleurs du Sénégal (CCSS) ;

VU le Procès-verbal de conciliation du 31 mai 2023 entre les organisations d'employeurs (CNP, CNES) et la CCSS ;

VU les conclusions de la Commission mixte paritaire en ses réunions du 10 mars, du 14 avril, du 19 avril et du 22 juin 2023,

DECIDE

Article premier.- Les salaires catégoriels dans les différentes branches professionnelles du secteur privé sont revalorisés ainsi qu'il suit :

- **10%** de la première (1^{ère}) à la quatrième (4^{ème}) catégorie ;
- **8%** de la cinquième (5^{ème}) catégorie à la catégorie **AM2** et assimilées ;
- **5%** de la catégorie **AM3** et assimilées aux catégories **supérieures**.

Les taux ci-dessus indiqués constituent des minima et ne font pas obstacle aux négociations d'accords sectoriels ou d'entreprises plus favorables.

Article 2.- La prime de transport est fixée à **26 000 F CFA** par mois.

Elle est calculée sur la base moyenne des prix du transport public urbain et interurbain estimée à 625 F CFA, multipliée par le nombre de voyages mensuels fixé à 52 et prise en charge à hauteur de 80% par l'employeur.

Article 3.- Les nouveaux barèmes des salaires catégoriels et la prime de transport ainsi revalorisés prennent effet à compter du **1^{er} juillet 2023**.

ONT SIGNE

Pour les organisations d'employeurs (CNP, CNES)

1. M. Meissa FALL (CNP)

Po - Group

2. M. Louis LAMOTTE (CNP)

[Signature]

3. M. Fassar NDOUR (CNP)

[Signature]

4. Mme Mame Khar BASSE (CNP)

5. M. Moctar HANN (CNES)

6. M. Gora THIAO (CNES)

[Signature]

7. Mme Astou T. SAMBA (CNES)

8. M. Pierre Ayé NDIONE (CNES)

Pour les Centrales syndicales de travailleurs

1. M. Mouhamadou L. FALL (CNTS)

[Signature]

2. M. Ndiouga WADE (CNTS)

[Signature]

3. M. Pape Birama DIALLO (UNSA)

[Signature]

4. Mme Yvette KEITA DIOP (UNSA)

Y. Keita

5. M. Ibrahima GUEYE (CSA)

Po A

6. M. Alioune DIENG (CSA)

[Signature]

7. M. Abdourahmane GUEYE (CNTS/FC)

8. M. Adama FAYE (CNTS/FC)

[Signature]

Le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale

[Signature]
 Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale
 Le Directeur Général
Karim CISSE

NOUVEAUX BARÈMES DES SALAIRES

République du Sénégal
Un Peuple — Un But — Une Foi

Ministère du Travail, du Dialogue social
et des Relations avec les Institutions



NOUVEAUX BAREMES DES SALAIRES
CATEGORIELS DANS LE SECTEUR PRIVE
A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2023

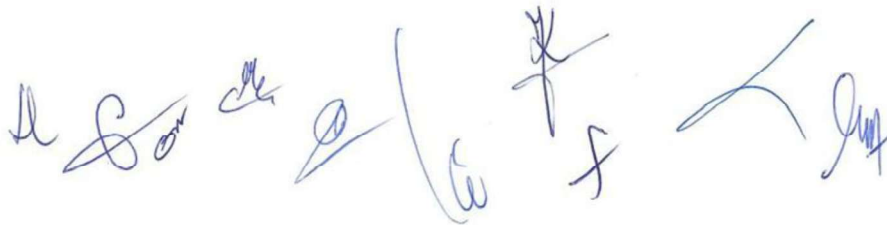
M. G. B. / 29/4

Nouveaux barèmes des salaires

La Commission mixte paritaire s'est réunie ce 22 juin 2023 en vue d'élaborer les nouveaux barèmes des salaires catégoriels applicables à compter du 1^{er} juillet 2023, à la suite de sa décision portant revalorisation des salaires catégoriels dans les différentes branches d'activité du secteur privé ainsi qu'il suit :

- 10% de la première (1ère) à la quatrième (4ème) catégorie;
- 8% de la cinquième (5ème) catégorie à la catégorie AM2 et assimilées;
- 5% de la catégorie AM3 et assimilées aux catégories supérieures.

La Commission a aussi procédé à la correction de certains écarts et incohérences relevés dans les barèmes suite à l'application des taux correspondants au niveau de certains secteurs ou branches d'activité.



Banques et Etablissements financiers

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES BANQUES ET
ETABLISSEMENTS FINANCIERS - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. EMPLOYES				
CATEGORIES	2020	TAUX	ANNEE 2023	
	SALAIRES POUR 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1ère	71684	10%	454,926	78852
2ème	81887	10%	519,677	90076
3ème	91175	10%	578,622	100293
4ème	94714	10%	601,081	104185
5ème	98253	8%	612,204	106113
6ème	105360	8%	656,486	113789
7ème	117991	8%	735,189	127430

II. EMPLOYES SUPERIEURS				
CLASSES	2020	TAUX	ANNEE 2023	
	SALAIRES POUR 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
Classe I	118171	8%	736,310	127625
Classe II	120006	8%	747,744	129606
Classe III	125872	5%	762,509	132166
Classe IV	136152	5%	824,783	142960

III. CADRES				
CLASSES	2020	TAUX	ANNEE 2023	
	SALAIRES POUR 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
Classe 5	150919	5%	914,238	158465
Classe 6	169387	5%	1026,114	177856
Classe 7	189414	5%	1147,434	198885
Classe 8	204721	5%	1240,161	214957

POUR LES EMPLOYEURS
Lein LANDETE
Ennuj Fopou Noun

POUR LES TRAVAILLEURS
Alim Mene CSN
Lamine Fall CSN
Pape Brama Diop CSN
Yvette Keita Diop UNAS
Mirouga Wade UNAS

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Karim CISSE

Secteur de la Boulangerie

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE LA BOULANGERIE - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. OUVRIERS				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salaires sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
3ème Catégorie	74975	10%	475,812	82473
4ème Catégorie	90500	10%	574,338	99550
5ème Catégorie	110000	8%	685,398	118800
6ème Catégorie	120000	8%	747,707	129600
7ème catégorie	125000	8%	778,861	135000

II. EMPLOYES				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salair sur 173,33 H	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33 H
3ème Catégorie	75000	10%	475,971	82500
4ème Catégorie	90500	10%	574,338	99550
5ème Catégorie	110000	8%	685,398	118800
6ème Catégorie	120000	8%	747,707	129600
7ème Catégorie	125000	8%	778,861	135000

III. AGENT DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salair sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
AM1	135000	8%	841,170	145800
AM2	140000	8%	872,324	151200

IV. CADRES				
Catégorie professionnelle	2021	2023		
	Salair sur 173,33	Taux	Salaires horaires	Salaires pour 173,33H
P1	150000	5%	908,671	157500
P2	155000	5%	938,960	162750
P3	160000	5%	969,249	168000

Secteur des Assurances

(Se référer à la nouvelle grille déjà intégrée dans le texte de la convention)

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES SOCIÉTÉS
D'ASSURANCES - A PARTIR DE JUILLET 2023

I. EMPLOYÉS				
Catégories	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	73832	10%	468,558	81215
2 ^{ème}	77750	10%	493,423	85525
3 ^{ème}	85902	10%	545,158	94492
4 ^{ème}	89235	10%	566,310	98159
5 ^{ème}	92569	8%	576,787	99975
6 ^{ème}	99342	8%	618,989	107289
7 ^{ème}	112147	8%	698,776	121119

II. EMPLOYÉS SUPÉRIEURS				
Classes	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
I	119112	8%	742,174	128641
II	123402	8%	768,904	133274
III	127497	5%	772,352	133872
IV	137579	5%	833,427	144458

III. CADRES				
Classes	2020	TAUX	2023	
	Salaires pour 173,33H		SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
V	150920	5%	914,245	158466
VI	170406	5%	1032,287	178926
VII	190602	5%	1154,630	200132
VIII	206895	5%	1253,330	217240

POUR LES EMPLOYEURS

POUR LES TRAVAILLEURS

OK
Louis LAOITE
Conseiller
Restan MOU

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

THAB

Le Directeur Général

Karim CISSE

Alioum DIENG CSA

Pape Biame Diouf UNASAS

Leone Fall

Yvette Keita Diop UNASAS

Ndiouga Wado CNTS

Adama FALL

Officiers et Marins de la Marine Marchande – Section Pêche

NOUVEAU BARÈME DES SALAIRES DES MARINS PECHEURS INDUSTRIELS - A
 PARTIR DE JUILLET 2023

Catégories	2020	2023		
	Salaires pour 173,33H	TAUX	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES POUR 173,33H
1 ^{ère}	65180	10%	413,650	71698
2 ^{ème}	68068	10%	431,978	74875
3 ^{ème}	68818	10%	436,738	75700
4 ^{ème}	74235	10%	471,116	81659
5 ^{ème}	79652	8%	496,303	86024
6 ^{ème}	87157	8%	543,066	94130
7 ^{ème}	89358	8%	556,780	96507
M1	89157	8%	562,551	97507 (ajusté)
M2	105004	8%	654,268	113404
M3	119506	5%	723,944	125481
C1	134159	5%	812,710	140867
C2	149250	5%	904,128	156713

POUR LES EMPLOYEURS

Cl
 Louis LAZIERE
 Emmanuel FAROUK ROUSSA
Stéphane Thiery
Cl

POUR LES TRAVAILLEURS

Alioum DIENG CSA
 Pape Biouana Diouga UNSSA
 Lamine Fall CUTS
 Nette Keita Biop UNSSA
 Abdouga Wade CUTS
 Adama FASE
 cub/FC

LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE



Karim CISSE

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL
Secteur de l'Enseignement privé

CHARGES D'ENSEIGNEMENT (CAECM)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	137043	10%	150747
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	137043	10%	150747
- 2e éch. 4 ans	154344	10%	169778
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	161905	8%	174857
- 2e éch. 4 ans	170408	8%	184041
Principal			
2e Classe			
- 1er éch. 3 ans	185815	5%	195106
- 2e éch. 4 ans	197458	5%	207331
1ère Classe			
- 1er éch. 3 ans	218463	5%	229386
- 2e éch. 4 ans	238723	5%	250659
Classe Exceptionnelle	258171	5%	271080

ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT (CAEM)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	153244	10%	168568
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	153244	10%	168568
- 2e éch. 4 ans	163018	10%	179320
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	174788	10%	192267
- 2e éch. 4 ans	191515	10%	210667
Principal			
2e Classe			
- 1er éch. 3 ans	206457	8%	222974
- 2e éch. 4 ans	224895	8%	242887
1ère Classe			
- 1er éch. 3 ans	248582	5%	261011
- 2e éch. 4 ans	268711	5%	282147
Classe Exceptionnelle	284710	5%	298946

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large number '2' and various scribbles.

RECUEIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SENEGAL
Secteur de l'Enseignement privé

PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (CAES, CAPES)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
Stagiaire	153244	10%	168568
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	153244	10%	168568
- 2e éch. 4 ans	184118	10%	202530
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	217855	10%	239641
- 2e éch. 4 ans	232939	10%	256233
Principal			
2e Classe			
- 1er éch. 2 ans	245678	8%	265332
- 2e éch. 4 ans	264495	8%	285655
1ère Classe			
- 1er éch. 2 ans	288905	5%	303350
- 2e éch. 4 ans	307476	5%	322850
Classe Exceptionnelle	317855	5%	333748

MAÎTRES-ADJOINTS D'EPS (BEPC + INSPECTION)			
Catégories	2020	2023	
	Salaires 2020	Taux	Salaires 2023
2e Classe			
- 1er éch. 1 an	107847	10%	118632
- 2e éch. 2 ans	108577	10%	119435
- 3e éch. 2 ans	113188	10%	124507
- 4e éch. 4 ans	117436	10%	129180
1ère Classe			
- 1er éch. 1 an	122997	8%	132837
- 2e éch. 2 ans	132431	8%	143025
- 3e éch. 4 ans	133335	8%	144002
Principal			
- 1er éch. 1 an	135670	8%	146524
- 2e éch. 2 ans	139847	5%	146839
- 3e éch. 4 ans	148135	5%	155542
Classe Exceptionnelle	153790	5%	161480

