



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



# **Convention collective nationale du secteur du Pétrole et du Gaz (2 août 2019)**



**Entre les parties signataires ci-après :**

- Les organisations patronales et employeurs suivants :
  - ✓ Le Groupement des Professionnels du Pétrole et du Gaz (GPP) ;
  - ✓ L'Association Sénégalaise des Pétroliers (ASP) ;
  - ✓ L'Association Sénégalaise des Professionnels du Pétrole (ASPP) ;
  - ✓ La Société Africaine de Raffinage (SAR) ;
  - ✓ La Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN) ;
  - ✓ La Sénégalaise de Stockage (SENSTOCK) ;

**d'une part,**

**et**

- Les organisations syndicales de travailleurs suivantes :
  - ✓ Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole et du Gaz du Sénégal (SNTPGS) ;
  - ✓ Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole, Gaz et affiliés du Sénégal (SNTPGAS),

**d'autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES**

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

La présente Convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises dont les activités principales exercées sur le territoire national relèvent de la branche professionnelle « Pétrole et Gaz ».

Sont notamment compris dans ces activités :

- le raffinage de pétrole et dérivés ;
- le stockage des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;

- l'importation et l'exportation des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- la commercialisation des produits pétroliers, gazeux et dérivés en gérance directe ;
- la distribution des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- la promotion, la prospection et la recherche de pétrole et de gaz ;
- l'exploitation et la production de produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- le transport par conduite des produits pétroliers, gazeux et dérivés ;
- toutes activités nécessaires au fonctionnement de ces entreprises, à la préparation et à l'évacuation de leurs produits.

Dans tout établissement fonctionnant dans le cadre normal des activités principales des entreprises visées ci-dessus, l'ensemble des travailleurs est soumis aux dispositions de la présente Convention collective, sauf accord particulier plus favorable au travailleur.

Une annexe formant partie intégrante de la présente Convention contient les clauses relatives à la classification des emplois dans les différentes catégories professionnelles de travailleurs :

- ouvriers ;
- employés ;
- agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- ingénieurs, cadres et assimilés.

Au sens de la présente Convention, le terme « travailleur » est celui défini à l'article L. 2, alinéa 2 de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail de la République du Sénégal.

Dans les dispositions qui suivent, l'expression « Code du Travail » se rapporte à ladite loi.

**Article 2 : Prise d'effet de la Convention**

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

Toutefois, en ce qui concerne la commercialisation des produits pétroliers, gazeux et dérivés en gérance directe, les parties ont convenu de différer l'application de la présente Convention collective, pour une durée maximum de trois (3) ans, à compter de la date de son entrée en vigueur, afin de permettre aux entreprises de se conformer intégralement à ses dispositions.

### **Article 3 : Accords collectifs antérieurs**

A la date fixée pour son application, la présente Convention se substituera purement et simplement à tous les accords conclus antérieurement à cette date dans toutes leurs dispositions les moins favorables visant le même objet.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

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

### **Article 4 : Avantages acquis**

L'application de la présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, qu'il s'agisse d'avantages particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

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

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

Toutefois, les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'établissement existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

### **Article 5 : Durée**

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 6 : Dénonciation - Révision**

La présente Convention peut être dénoncée ou révisée en tout ou partie, à tout moment, par l'une des parties signataires, moyennant un préavis d'un mois notifié aux autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive, dont copie adressée au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort et au secrétariat du Tribunal du Travail.

La partie dénonçant la Convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excèdera pas un (1) mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Les parties 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 d'une dénonciation ou d'une demande de révision formulée par l'une des parties.

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

### **Article 7 : Adhésions ultérieures**

Peuvent adhérer à la présente Convention, tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement professionnel d'employeurs appartenant au champ d'application de la présente Convention collective, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires, au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale et au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

L'adhésion prend effet à compter du jour suivant la date de notification au secrétariat dudit tribunal.

Si le caractère représentatif au sens des articles L. 85 et L. 85 bis 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 ce caractère représentatif sur le plan 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 organisations ou Commissions paritaires prévues 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 son caractère représentatif dans la branche du « Pétrole et du Gaz », au sens de l'article L. 85 et L.85 bis du Code du Travail.

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

#### **Article 8 : Concertation et dialogue**

Les parties signataires s'engagent à privilégier dans leurs rapports, en toutes circonstances, un esprit de partenariat et de dialogue, notamment par le recours à des accords portant pacte social dans la branche professionnelle.

Elles affirment leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.

#### **Article 9 : 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 et additifs.

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 ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les parties syndicale et patronale 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 la Commission dans les meilleurs délais.

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

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

### **TITRE II : DROIT SYNDICAL ET DELEGUES DU PERSONNEL**

#### **Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties signataires reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur.

Elles reconnaissent également à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

Les employeurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la

répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou la promotion, la rémunération et le licenciement, s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur ou à l'encontre d'un syndicat ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou des origines raciales, ethniques et sociales des travailleurs.

Si l'une des parties signataires conteste le motif d'un licenciement comme violant le droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution amiable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties intéressées d'obtenir une réparation judiciaire du préjudice causé.

Les parties signataires, considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République. Il ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

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

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absences leur seront accordées sur présentation, deux (02) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée. Toutefois, en cas de force majeure, ce préavis pourra, d'accord parties, ne pas être pris en considération.

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

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et ne seront ni déductibles du congé ni récupérables.

Chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée entre les parties signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux parties 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 leur employeur de leur participation à ces Commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif et sera pris en compte pour la détermination des droits au congé du travailleur ; il ne sera pas récupérable.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires règlementaires 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'absence seront également payées. Elles ne seront ni déductibles des congés ni récupérables.

Tout travailleur quittant l'entreprise pour remplir un mandat syndical bénéficie des dispositions que le Code du Travail consacre au travailleur dont le contrat de travail est suspendu du fait de l'exercice d'un mandat de député à l'Assemblée nationale.

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

Des panneaux grillagés ou vitrés, fermant à clef, en nombre suffisant, sont mis dans chaque établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs et des délégués du personnel pour leur communication au personnel. Ils sont placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel, ou en tout autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

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

### **Article 13 : Délégués du personnel**

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

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

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont régis par les dispositions du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel et définissant leur mission.

La fonction de délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à l'amélioration de sa rémunération ni à son avancement professionnel régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

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

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Les heures réglementaires de liberté du délégué du personnel, à raison de vingt (20) heures par mois, accordées afin qu'il puisse remplir ses missions, sont imputées sur cet horaire et rémunérées.

Les délégués sont reçus collectivement (y compris les suppléants s'ils le désirent) par le chef de l'établissement ou son représentant, au moins une (1) fois par mois. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Ils peuvent se faire assister, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, par un représentant de leur organisation syndicale.

Si l'exercice de leur mission les appelle à l'extérieur de l'établissement (par exemple à l'Inspection du Travail), ils doivent, si possible, en aviser l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Mais pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, la compétence s'étend à tout l'établissement.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leur supérieur hiérarchique ou au chef d'établissement.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel par les articles L.214, L.215 et L.216 du Code du Travail sont étendues aux candidats aux fonctions de délégué pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Le bénéfice de ces mesures est également étendu au délégué élu pendant la période comprise entre la fin de son mandat et l'expiration des trois (3) mois suivant le nouveau scrutin.

## **TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT**

#### **Article 14 : Embauche et réembauche**

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le personnel est recruté parmi les candidats présentant les aptitudes physiques et professionnelles nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

Concernant l'aptitude physique à l'emploi, l'examen médical d'embauche devra avoir lieu dans les conditions fixées par la réglementation, c'est-à-dire avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

L'embauche peut également être précédée d'une épreuve professionnelle ou de tests.

Le chef d'entreprise tiendra son personnel informé, par voie d'affichage, des emplois vacants ou à créer, qu'il envisage de pourvoir ainsi que des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Le travailleur licencié pour motif économique conserve, pendant deux ans, la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant 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. Ce dernier doit se présenter à l'établissement dans un délai de huit (8) jours si son domicile est distant de moins de cent (100) km du lieu de travail, et dans un délai de quinze (15) jours au-delà, suivant la réception de la lettre.

#### **Article 15 : Engagement à l'essai**

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai, constatée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

La durée maximum de la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L.38 du 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 travailleurs payés au mois, les agents de maîtrise et techniciens 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 en informer le travailleur par écrit :

- un (1) jour au moins avant la fin de la période d'essai dont la durée est de huit (8) jours ;
- cinq (5) jours au moins avant la fin de la période d'essai dont la durée est d'un (1) mois ;
- quinze (15) jours au moins avant la fin de la période d'essai dont la durée est fixée à trois (3) mois.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit percevoir 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.

Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties sans préavis.

#### **Article 16 : Modification aux clauses du contrat de travail**

Le contrat de travail peut être modifié soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur. Toute proposition de modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite.

Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable.

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 travailleur une modification substantielle de son contrat de travail, emportant réduction de certains avantages.

Si le travailleur donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la durée 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 étant 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 17 : Affectation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure**

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel. Dans ce cas, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période d'affectation qui, en règle générale, n'excèdera pas six (06) mois.

#### **Article 18 : Mutation dans une localité différente du lieu de travail habituel**

Lorsqu'une telle mutation n'est pas prévue 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 19 : 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, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé, la durée de cette situation ne peut excéder :

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, ainsi que pour les employés ;
- 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 la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, soit après quinze (15) jours, soit après un (1) mois, soit après trois (3) mois, selon les précisions apportées à l'alinéa 2 du présent article, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel 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 un cycle de fabrication industrielle, 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 20 : Changement d'emploi des femmes en état de grossesse**

En cas de changement d'emploi prescrit par un certificat médical du fait de son état de grossesse constaté, l'intéressée conservera dans son nouveau poste le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de la mutation.

#### **Article 21 : Promotion dans l'entreprise**

Les parties signataires étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs qui envisagent de pourvoir les postes vacants ou à créer feront appel de préférence, après consultation des délégués du personnel, aux travailleurs en service dans

l'entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique et aptes à occuper le poste.

Le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à la période d'essai conformément à l'article 15 de la présente Convention ou à un examen professionnel.

Au cas où l'essai ou le résultat de l'examen professionnel ne serait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

#### **Article 22 : Mise en disponibilité**

Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité n'ouvrant droit à aucune rémunération, afin de faire face à des obligations à caractère personnel telles que la prolongation du congé de maternité, l'assistance à un enfant, au conjoint ou à la conjointe physiquement diminué (e) ou hospitalisé (e).

Les conditions de cette mise en disponibilité éventuelle sont librement discutées entre l'employeur et le travailleur, sans préjudice de l'observation des dispositions des articles L. 68 et L. 70 du Code du Travail.

#### **Article 23 : Discipline**

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu au prononcé des sanctions disciplinaires 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 notification de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune nouvelle sanction ne lui a été infligée entre temps.

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.

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

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

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

#### **Article 24 : Généralités**

Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur, compte tenu des dispositions particulières ci-après.

#### **Article 25 : Absences et permissions exceptionnelles**

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant le foyer du travailleur – tel qu'incendie de l'habitation, 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 l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Des permissions exceptionnelles qui, dans la limite de seize (16) jours par an ne sont pas déductibles du congé payé et n'entraînent aucune retenue de salaire, sont accordées au travailleur ayant six (6) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour et à l'occasion des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente :

- 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 ..... un (1) jour

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

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

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans 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. De même, 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, et dans ce cas, ils ne seront pas déductibles du congé et ne donneront pas lieu à retenue de salaire.

## **Article 26 : Absences pour maladie et accident non professionnels**

### **1° Suspension du contrat de travail**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six (6) mois prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à :

- huit (8) mois pour les travailleurs comptant au moins sept (7) ans et au plus quinze (15) ans d'ancienneté ;
- dix (10) mois pour les travailleurs comptant plus de quinze (15) ans d'ancienneté.

### **2° Formalités à accomplir**

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

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

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

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite du travailleur à son domicile par le médecin d'entreprise ou par tout autre 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, un infirmier ou, éventuellement, le médecin.

### **Article 27 : 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 déterminé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant et durée d'indemnisation
Moins d'un (1) an de présence	Plein salaire pendant deux (2) mois Demi-salaire pendant quatre (4) mois
D'un (1) à cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant deux (2) mois Demi-salaire pendant cinq (5) mois
Plus de cinq (5) ans de présence	Plein salaire pendant trois (3) mois Demi-salaire pendant six (6) mois

Sous réserve des dispositions de l'article L. 71 du Code du Travail, le total des indemnisations prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une (1) année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

**Article 28 : 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 des conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 27 de la présente Convention, pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle, en état d'incapacité temporaire, 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 de la somme qui lui est due, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour cette même période.

**Article 29 : Congé de maternité**

A l'occasion de son accouchement, toute femme salariée a le droit de suspendre son travail dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

**Article 30 : Congé de veuvage**

En cas de veuvage, la femme salariée peut, si elle le désire, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six (6) mois.

Cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

**CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 31 : Obligation et notification du préavis**

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie. En d'autres termes, la rupture du contrat de travail est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui en a pris l'initiative.

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 de travail d'apporter la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. Au sens du présent article, la date de la notification est celle où la lettre a été remise à l'autre partie, soit par la Poste, soit contre décharge signée, soit devant témoins.

Le délai de préavis, visé au paragraphe 2 de l'article L. 50 du Code du Travail, court à compter de la date de la remise effective de la notification telle que précisée ci-dessus. Sa durée est calculée de quantième en quantième.

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

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, la décision de rupture sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas de rupture de contrat de travail suivants :

- engagement à l'essai ;
- faute lourde ;
- force majeure ;
- rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement.

### **Article 32 : Durée et déroulement du préavis**

La durée minimum du préavis réciproque est fixée comme il suit :

- ❖ Ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine :
  - De la 1ère à la 4ème catégorie de la hiérarchie professionnelle :
    - ✓ huit (8) jours pour une durée de présence inférieure à un (1) an ;
    - ✓ quinze (15) jours pour une durée de présence d'un (1) à cinq (5) ans ;
    - ✓ un (1) mois pour une durée de présence supérieure à cinq (5) ans.
  - De la 5ème à la 7ème catégorie de la hiérarchie professionnelle :
    - ✓ quinze (15) jours pour une durée de présence inférieure et au plus égale à cinq (5) ans ;
    - ✓ un (1) mois pour une durée de présence supérieure à cinq (5) ans.
- ❖ Travailleurs mensuels non cadres : un (1) mois

❖ Ingénieurs, Cadres et assimilés : trois (3) mois.

Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Toutefois, 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 de liberté 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, d'un commun accord, globaliser en fin de préavis ces jours d'absence. Dans 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 rémunération supplémentaire.

Le travailleur qui ne bénéficierait pas de ses jours de liberté, du fait de l'employeur, est en droit de réclamer une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un nouvel emploi, indemnité calculée sur les bases définies à l'article 33 de la présente Convention.

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'un magasin, d'une caisse ou d'un stock, dont le contrat de travail est rompu 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 en être tenu pour responsable, depuis la date de la dernière vérification jusqu'à celle de la résiliation.

### **Article 33 : Indemnité compensatrice de préavis**

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité

compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

#### **Article 34 : Préavis en cas de départ en congé**

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze (15) jours ouvrables avant le départ en congé.

En cas d'inobservation de cette clause, le montant de l'indemnité compensatrice de préavis prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article précédent sera doublé. Il en sera de même si la rupture du contrat de travail intervient pendant le congé.

#### **Article 35 : Rupture du contrat du travailleur malade**

Si, à l'expiration du délai de six (6) mois, de huit (8) mois ou de dix (10) mois selon le cas, prévu à l'article 26 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité, médicalement constatée, de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du travailleur au versement d'indemnités, notamment l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congé et l'indemnité de licenciement, le cas échéant.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées à l'alinéa 1<sup>er</sup> conserve, pendant un délai de deux (2) ans, un droit de priorité de réembauche.

#### **Article 36 : Licenciement pour motif économique**

Si, en raison de difficultés économiques ou de réorganisation intérieure de l'entreprise,

l'employeur est amené à procéder à un licenciement individuel ou collectif, ce licenciement pour motif économique ne peut être opéré que selon la procédure instituée par la législation en vigueur et notamment par les articles L. 60, L. 61, et L. 62 du Code du Travail.

#### **Article 37 : 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 douze (12) mois, 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 un licenciement pour motif économique. 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 de licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) 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 :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30 % de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année ;
- 40% au-delà de la 10<sup>ème</sup> année.

Dans le décompte de la durée ou de l'ancienneté des services, effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

### **Article 38 : Indemnité de départ à la retraite**

Au moment de son départ à la retraite, une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite ou de fin de carrière » sera versée par l'employeur au travailleur, conformément à la décision de Commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974, abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite, prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions collectives nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement, telles que mentionnées à l'article 37 de la présente Convention.

Si l'âge d'admission à la retraite est, conformément aux dispositions de l'article L. 69, alinéa 2 du Code du Travail, celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur, le départ effectif du travailleur à la retraite n'interviendra cependant qu'au 31 décembre de l'année d'anniversaire.

### **Article 39 : Indemnité complémentaire de départ à la retraite**

Outre l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente Convention, tout travailleur admis à la retraite percevra de son employeur, au moment de son départ effectif à la retraite, une indemnité complémentaire de départ à la retraite.

Cette indemnité complémentaire est représentée, pour chacune des périodes de présence dans l'entreprise telles que mentionnées ci-après, par un pourcentage déterminé d'une assiette de calcul précise comme suit :

- pour les périodes de service accompli avant 1997 : 40% du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite ;
- pour les périodes de service accompli de 1997 à 1998 inclus : 80% du salaire de base + sursalaire + ancienneté ;

- pour les périodes de service accompli de 1999 à 2007 inclus : 90% du salaire de base + sursalaire + ancienneté ;
- pour les périodes de service accompli à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 : 75 % du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité précédant la date de départ à la retraite, à l'exclusion de toute rémunération d'heures supplémentaires ainsi que celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Exceptionnellement, cette indemnité sera accordée, proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise, à tout travailleur qui quitte l'entreprise avant l'âge d'admission à la retraite, à la double condition que ledit changement ne soit pas consécutif à un licenciement pour faute lourde et que le travailleur intéressé justifie d'au moins cinq (5) années de service continu.

### **Article 40 : Décès du travailleur**

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

Si le travailleur comptait, au jour du décès, une (1) année au moins d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur est également tenu de verser aux ayants-droit une somme correspondant à un (1) mois de salaire minimum de la catégorie professionnelle du travailleur.

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

règlementaire prévu pour le transport des restes mortels.

#### **Article 41 : Certificat de travail**

L'employeur doit remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail indiquant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée du travailleur dans l'entreprise ;
- la date de sortie du travailleur de l'entreprise ;
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec mention des catégories professionnelles dont ils relèvent et des périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.

Tout certificat de travail ne comportant pas les mentions énumérées ci-dessus est considéré comme irrégulier.

La mention « libre de tout engagement » doit figurer sur le certificat de travail à la demande du travailleur.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple dans le cas d'un licenciement consécutif à une absence prolongée, ou dans celui de la démission d'un travailleur qui ne se présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à la disposition du travailleur.

### **TITRE IV : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 42 : Apprentissage**

Les parties signataires affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage. Les employeurs s'efforceront de le faciliter dans la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

#### **Article 43 : Formation professionnelle**

L'évolution continue des activités du secteur pétrole, gaz et dérivés fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des travailleurs et de leur évolution de carrière ;
- de la performance et de la compétitivité des entreprises ;
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du pétrole, du gaz et de leurs dérivés et à l'adaptation à leurs évolutions ;
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures ;
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions ;
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes.

Pour l'entreprise comme pour le travailleur, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties.

Les entreprises de la branche du pétrole et du gaz, pour leur part, doivent apporter une attention particulière aux cas notamment des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation au moins depuis trois (3) années, en procédant avec elles à une étude attentive de leurs besoins et en envisageant éventuellement une formation de requalification, mais également et surtout des travailleurs que l'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation expose à des risques professionnels sur les lieux de travail.

Sont notamment indispensables :

- l'information des travailleurs sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer ;
- l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des travailleurs et des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée pendant le temps de travail. Mais elle peut prendre des formes complémentaires telles que : formations en stage, formation sur le poste de travail, etc.

Conscientes que l'évolution économique et technique rend nécessaire la formation professionnelle des travailleurs, les parties signataires invitent les entreprises à étudier et à mettre en œuvre, dans un cadre mutualiste, les mesures, telle que la création d'un centre de formation, permettant aux travailleurs de tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales, professionnelles et technologiques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions et à l'évolution de leur carrière.

Que la formation soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'entreprise elle-même, son coût est supporté par l'employeur dès lors qu'elle est justifiée par les exigences de l'emploi tenu par le travailleur et par la nécessité de s'adapter à l'évolution économique

## **TITRE V : SALAIRE**

### **Article 44 : 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 sexe, leur âge et leur statut.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi occupé dans l'entreprise.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;
- soit au rendement : à la tâche ou aux pièces.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence non justifiée.

### **Article 45 : Rémunération du travail au rendement**

La rémunération du travail au rendement est établie de la façon suivante :

- le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;
- les tarifs de travail au rendement seront établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne et travaillant normalement ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;
- les normes objectives et précises de ce mode de rémunération doivent être notifiées par écrit au travailleur ;
- il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier, sauf dérogation prévue par la réglementation.

La mise en œuvre d'un tel système de rémunération impose que des mesures soient prises pour éviter les risques de surmenage et d'accidents du travail qu'il occasionne.

Lorsqu'un travailleur ne connaît pas toutes les conditions de rémunération d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes les indications lui seront données préalablement à l'exécution du

travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Les modalités de recours au travail à la tâche ou à la pièce sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

#### **Article 46 : Paiement du salaire**

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Tout paiement du salaire doit, au moment même du paiement, donner lieu à la délivrance par l'employeur d'un bulletin de paie au travailleur.

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 d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un représentant syndical.

#### **Article 47 : Catégories professionnelles et salaires minima conventionnels**

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles annexées à la présente Convention.

Le classement du travailleur dans une catégorie professionnelle 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 professionnelle sont fixés par une Commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention. Ils sont également modifiés par ladite Commission dans le cadre de la hausse généralisée des salaires minima hiérarchisés conventionnels intervenant au niveau national.

Les parties signataires de la présente Convention conviennent cependant de se rencontrer, selon une périodicité déterminée d'accord parties, pour examiner la possibilité de réviser les salaires minima catégoriels conventionnels, dans le cadre d'un accord exclusivement sectoriel portant pacte social.

Toutefois, ces augmentations de salaires, intervenant dans le cadre d'un accord exclusivement sectoriel portant pacte social, seront à valoir sur toute hausse généralisée des salaires minima hiérarchisés des conventions collectives décidée postérieurement au plan national.

#### **Article 48 : 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 requête, le différend est porté devant une Commission professionnelle 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.

Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires de la présente Convention. Les membres de la Commission peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

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 qui provoque la réunion de la Commission en convoquant ses membres, les parties et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix 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, à la demande de l'une ou l'autre des parties, la Commission s'efforcera d'abréger les délais ainsi fixés.

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 reste paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans 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 les lieux de travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, s'il est d'accord, un essai professionnel. 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 apprécier les résultats.

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

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, la Commission en prend la décision à la majorité des voix de ses membres. Le Président ne participe pas au vote.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président.

Cette décision doit préciser la date de prise d'effet du nouveau classement catégoriel.

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 49 : 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 horaire réel ou effectif fixée comme il suit :

1° les heures supplémentaires accomplies les jours ouvrables :

- de jour :
  - ✓ 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure ;
  - ✓ 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure ;
- de nuit :
  - ✓ 60% de majoration pour les heures effectuées de nuit.

2° les heures supplémentaires accomplies le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés :

- de jour :
  - ✓ 60% de majoration pour les heures effectuées le jour ;
- de nuit :
  - ✓ 100% de majoration pour les heures effectuées la nuit.

Les heures de travail effectuées un jour férié dans la limite hebdomadaire de quarante (40) heures sont :

- a) pour les travailleurs payés au mois : compensées heure pour heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre l'employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;
- b) pour les travailleurs payés à l'heure : rémunérées avec une majoration de 100%.

#### **Article 50 : Service en poste à fonctionnement continu**

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un travailleur 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 poste ou de « quart », par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribués 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 postes de

travail consécutifs au minimum reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60 % de son salaire normal pour la durée d'un *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.

Tout travailleur posté effectuant un travail dans le cadre d'un horaire à feu ou à fonctionnement continu bénéficie d'une prime dite de *feu continu* ou de *poste* ou de *quart* dont le montant est déterminé dans le cadre de l'entreprise.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, éventuellement accomplies par le personnel travaillant sous le régime des postes à fonctionnement ou à feu continu, leur détermination et leur calcul s'effectuent selon la réglementation en vigueur.

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

#### **Article 51 : Prime de panier**

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

Cette prime sera en outre accordée aux travailleurs qui ont effectué dix (10) heures ininterrompues ou trois (3) heures en plus de leur horaire normal.

Cette prime est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus, à l'exception des travailleurs qui la perçoivent en nature et des gardiens-concierges.

Cette prime ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

#### **Article 52 : Prime d'ancienneté**

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

- on entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel qu'ait été le lieu d'emploi ;

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

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 un licenciement pour motif économique.

Les périodes d'absences suivantes sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- absences pour congés payés ;
- absences exceptionnelles dans la limite de seize (16) jours par an, conformément à l'article 25 de la présente Convention ;
- absences pour maladies professionnelles et accidents du travail ;
- absences pour maladies dans la limite de la durée de suspension du contrat de travail prévue à l'article 26 de la présente Convention ;
- absences pour congé de maternité des femmes salariées ;
- absences pour stages professionnels organisés par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;
- absences pour détention préventive ;
- absences pour veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur tel que fixé par la Commission mixte paritaire visé à l'article 48 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le pourcentage en est fixé à :

- 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur après deux (2) années de présence effective ;
- 1% du salaire minimum de la catégorie du travailleur par année de service de la deuxième (2<sup>ème</sup>) à la 25<sup>ème</sup> année de service incluse.

#### **Article 53 : Treizième mois**

En fin d'année, un treizième mois de salaire est versé à tout travailleur présent dans l'entreprise et justifiant d'au moins un (1) an de présence dans l'établissement au moment du paiement de cette prime.

En cas d'année de service incomplète, le treizième mois, calculé *au prorata* du temps de service effectué au cours de ladite année, est versé au travailleur concerné.

Le travailleur démissionnaire ou licencié pour faute non lourde en cours d'année bénéficie du treizième mois *au prorata* du temps de service accompli au cours de ladite année.

L'assiette servant à calculer le montant du treizième mois est constituée, au minimum, du salaire de base, du sursalaire et de la prime d'ancienneté (si les conditions de son obtention sont remplies).

#### **Article 54 : Participation patronale aux frais de transport du travailleur**

Une indemnité mensuelle de transport, dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés et modifiés par décision de Commission mixte paritaire, est allouée au travailleur, à titre de participation des employeurs aux frais de transport des travailleurs.

Par ailleurs, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens de transport des déplacements fréquents et habituels pour les besoins de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur.

#### **Article 55 : Indemnité de logement**

Tout travailleur bénéficie d'une indemnité de logement dont le montant forfaitaire mensuel, par groupe professionnel, est fixé suivant accords particuliers des parties signataires de la présente Convention.

#### **Article 56 : Indemnité de naissance d'un enfant**

Il est alloué au travailleur une indemnité de naissance d'un enfant dont le montant forfaitaire et les conditions d'attribution sont déterminés suivant accords particuliers des parties signataires de la présente Convention.

#### **Article 57 : Indemnité de décès**

Tout travailleur bénéficiaire, en cas de décès d'un ascendant, descendant en ligne directe, ou conjoint, d'une indemnité dont le montant et les conditions d'attribution sont définies par accords particuliers des parties signataires de la présente Convention.

#### **Article 58 : Prise de repas sur les lieux de travail**

Dans les entreprises à horaire de travail ou à *feu continu* imposant aux travailleurs la prise de 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 permettaient pas de le faire, toutes les dispositions devront être prises pour assurer aux travailleurs la consommation de leurs repas dans des conditions d'hygiène convenables.

#### **Article 59 : Tenue de travail**

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra en fournir deux (2) par an, gratuitement, à chacun des travailleurs concernés.

Le nettoyage de la tenue est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur.

## **TITRE VI : CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article 60 : 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 61 : Interruptions collectives du travail**

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, la récupération des heures de travail perdues sera effectuée 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 62 : Jours fériés, chômés et payés**

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

Chaque année, huit (8) jours fériés en plus du 1<sup>er</sup> mai, du 4 avril, de la *Tamxarit* et du *Grand Magal de Touba*, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation 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, chômées (autres que le 1<sup>er</sup> mai, le 4 avril, la *Tamxarit* et le *Grand Magal de Touba*), les travailleurs doivent remplir les deux (2) conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à six (6) jours ouvrables consécutifs correspondant à quarante (40) 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 les modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié qui a été choisi dans les conditions prévues au paragraphe 3 ci-dessus, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 50 de la présente Convention.

### **Article 63 : Travail des femmes**

Les conditions particulières de travail des femmes sont définies conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est fait obligation aux chefs d'établissement de prendre les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

### **Article 64 : Travail des enfants et des jeunes**

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

### **Article 65 : Durée du congé**

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

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est calculée à raison de deux (2) jours ouvrables par mois de service effectif.

Ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif :

- les périodes de suspension de contrat de travail énumérées à l'article L. 70 du Code du Travail, à l'exception de celles visées aux alinéas 1°, 2°, 9°, 10° et 11° ;
- les cas prévus à l'article L. 149 du Code du Travail ;

- la période de détention préventive consécutive à une plainte de l'employeur se terminant par un non-lieu ou par un acquittement ;
- les périodes militaires de perfectionnement obligatoires de courte durée.

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'absence visées à l'alinéa 2 de l'article L.149 du Code du Travail et énumérées à l'article 25 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis dans la limite de seize (16) jours par an.

Les périodes d'absence sans solde énumérées à l'article L.149 du Code du Travail ne sont pas déductibles de la durée du congé payé dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an.

Le même traitement est réservé, dans la limite annuelle de trente (30) jours, aux périodes d'absence sans solde relevant du régime spécial complémentaire prévu au dernier alinéa de l'article L. 149 du Code du Travail.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article, dit congé normal ou congé principal, est augmentée, en considération de l'ancienneté des services, continus ou non, dans la même entreprise, à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de services ;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans ;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ans ;
- six (6) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

A condition qu'elles aient accompli la période minimale de référence prévue à l'article L. 150 du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé, à raison de :

- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant à charge si elles ont moins de vingt-et-un

(21) ans au dernier jour de la période de référence ;

- deux (2) jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4<sup>ème</sup> si elles ont plus de vingt-et-un (21) ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du 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 payé de deux (2) semaines en sus du congé légal.

Les travailleurs titulaires de la Médaille d'Honneur du Travail bénéficient d'un (1) jour de congé supplémentaire par an.

Les travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Sénégal et titulaires d'un contrat de travail ayant nécessité leur installation hors de leur résidence habituelle, ont droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de cinq (5) jours par mois de service effectif.

#### **Article 66 : Droit de jouissance au congé**

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à douze (12) mois, appelée période de référence.

Toutefois, la jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties, sans que la durée du service effectif puisse excéder trois (3) ans et sous réserve d'un congé de six (6) jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

#### **Article 67 : 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, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois (3) mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort 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.

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

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des 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 (1) jour situé dans une 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 68 : Allocation de congé**

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

Cette allocation est égale à  $1/12^{\text{ème}}$  des sommes perçues par le travailleur au cours de la période réelle de référence telle que définie à l'article L. 153 du Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congé supplémentaire accordés conformément à l'article 65 ci-dessus, le calcul de l'allocation de congé supplémentaire s'effectue sur les mêmes bases. Le montant de cette allocation de congé supplémentaire s'obtient en divisant le montant de l'allocation du congé normal ou principal par le nombre de jours de congé concernés, puis en

multipliant le résultat ainsi obtenu par le nombre de jours ouvrables dus au titre des majorations.

#### **Article 69 : Indemnité compensatrice de congé**

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

#### **Article 70 : Voyages et transports**

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les articles L. 156 à L. 161 inclus du Code du Travail.

Les frais de transport et d'assurance voyage du travailleur, de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que de leurs bagages, sont à la charge de l'employeur lorsque ce travailleur a été déplacé par l'employeur pour exécuter un contrat de travail hors de sa résidence habituelle.

Les conditions d'application des dispositions de l'article L. 157 du Code du Travail (classe de passage, transport des bagages) sont fixées comme il 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 :

- Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés :
  - ✓ Route : prix du titre de transport ;
  - ✓ Train ou Bateau : 2<sup>ème</sup> classe ;
  - ✓ Avion : classe économique.
- Cadres, Ingénieurs et Assimilés :
  - ✓ Route : prix du titre de transport ;
  - ✓ Train ou Bateau : 1<sup>ère</sup> classe ;
  - ✓ Avion : 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 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 :

- deux cents (200) kilos au total, en sus de la franchise pour le ménage comprenant le travailleur et son ou ses conjoint(s) ;
- cent (100) kilos, en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus, le travailleur voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de cent (100) kilos 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 au 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 comme indiqué à l'article L. 159 du Code du Travail.

## Article 71 : Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsqu'un travailleur étranger titulaire d'un contrat de travail ayant nécessité son installation hors de sa résidence habituelle aura versé au Trésor public le montant de la caution réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement de ladite caution en constituant lui-même une caution pour l'intéressé et éventuellement pour sa famille.

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

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise ou l'utilisation du ou des titres de transport ;
- par le versement au Trésor public du montant de la caution au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité, le travailleur rembourse à l'employeur, lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor, sauf le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

## Article 72 : Déplacement du travailleur

### A. Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint, par obligation professionnelle et conformément aux dispositions de l'article L. 108 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, il percevra une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme il suit :

- a) pour le travailleur de la 1<sup>ère</sup> 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 ;

- 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 ;
  - 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.
- b) pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :
- deux (2) fois le 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 ;
  - quatre (4) 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 ;
  - six (6) fois le 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.

c) pour les cadres, ingénieurs 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 ou l'ingénieur 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 ne sont pas dues lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur ou lorsque l'employeur fournit en nature les prestations de voyage, de logement et de nourriture.

## **B. Mutation**

Le travailleur peut être appelé à travailler pour les besoins d'un chantier 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 tel que prévu à l'article L.108 du Code du Travail et constitue alors 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, fixées comme il suit :

- droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;
- droit au logement pour lui et sa famille suivant les prescriptions du Code du Travail.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice en lieu et place 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 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 deux cents (200) km.

La durée de ce congé est de :

- deux (2) jours dans le premier cas ;
- trois (3) 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 (1) jour dans le premier cas ;
- ✓ deux (2) 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 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 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.

### **C. Dispositions communes au déplacement 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 dans 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 six mois se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur règlera 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 aurait 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, (par exemple pour nécessités du chantier ou en raison d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

### **Article 73 : Logement et ameublement**

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence habituelle par le fait de l'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.

La consistance du logement fourni 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.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer sur son salaire le prélèvement d'une somme représentant la valeur de remboursement du logement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

### **Article 74 : 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 celui-ci puisse être inférieur 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 (8) 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 équivalent 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 obtenue par le travailleur, la retenue représentative de la valeur du logement pourra être opérée par anticipation.

## **TITRE VII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL**

### **Article 75 : Dispositions générales**

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements.

A cet effet, les dispositions concernant cette matière seront appliquées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail, les Services de Santé du Travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions légales et réglementaires ainsi que de celles du présent Titre.

### **Article 76 : Sécurité et santé du personnel**

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

La recherche de moyens positifs pour le développement de la prévention et de la sécurité doit se faire en collaboration étroite entre la hiérarchie, les Services de Sécurité et de Santé au Travail et les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Les travailleurs doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port d'équipements de protection individuelle.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des travailleurs à une détérioration prématurée.

L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la formation du personnel en ce domaine sont assurées en liaison avec les Services et les Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Dans les investissements, il sera tenu compte des impératifs de sécurité, de santé et des obligations concernant la lutte antipollution.

Les parties signataires s'efforceront de promouvoir et développer dans les entreprises l'esprit de sécurité et de santé au travail.

Le temps nécessaire aux repas, les conditions d'hygiène, les lieux de prise de repas doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

Toutes les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur et tenues dans un état constant de propreté. Le personnel devra se conformer strictement aux prescriptions particulières à ces installations établies par les règlements intérieurs.

Les entreprises appelées à effectuer des travaux à l'intérieur d'un établissement devront s'engager à appliquer les règles de sécurité et santé en vigueur dans cet établissement.

### **Article 77 : Services médicaux du Travail**

Les Services médicaux du Travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Tout travailleur subira obligatoirement, à l'occasion de son embauche, un examen médical. Cet examen a pour objet de s'assurer qu'il est médicalement apte à occuper le poste de travail que l'employeur envisage de lui confier, et d'éviter ainsi que cet emploi ne puisse porter préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Tout travailleur bénéficie obligatoirement d'un examen médical au moins une (1) fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Les travailleurs employés à des opérations nécessitant la mise en œuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles ou d'altérer leur santé, et dans des conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, feront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.

De même, une surveillance médicale attentive doit être effectuée au profit des travailleurs postés afin de déceler les premiers signes de l'inaptitude au travail posté et de prévenir ainsi des situations capables de devenir irréversibles.

Le travailleur devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la réglementation en vigueur dans les cas suivants :

- absence pour maladie professionnelle ;
- absence pour accident du travail ;
- absence pour congé de maternité ;
- absence d'au moins vingt-et-un (21) jours (soit trois (3) semaines) due à une maladie ou à un accident non professionnel ;
- absences répétées pour raisons médicales.

Le médecin du Travail sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

#### **Article 78 : Couverture médicale du travailleur**

Les frais de visites et de soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation du travailleur et des membres de sa famille sont pris en charge par l'Institution de Prévoyance Maladie de l'entreprise ou Inter-entreprises, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution au travailleur d'avantages supérieurs ou plus favorables que ceux accordés dans le cadre de ladite Institution.

Compte tenu de la spécificité et de la gravité des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, les parties signataires recommandent fortement aux entreprises concernées de prendre toutes dispositions urgentes de nature à assurer, le cas échéant, l'évacuation sanitaire, le traitement et le suivi médicaux des travailleurs qui seraient victimes de ces risques.

*Fait à Dakar, le 02 août 2019*

#### **Ont signé :**

- **Le Groupement des Professionnels du Pétrole et du Gaz (GPP)**
- **L'Association Sénégalaise des Pétroliers (ASP)**
- **L'Association Sénégalaise des Professionnels du Pétrole (ASPP)**
- **La Société Africaine de Raffinage (SAR)**
- **Le Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions**
- **La Sénégalaise de Stockage (SENSTOCK)**
- **La Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN)**
- **Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole et du Gaz du Sénégal (SNTPGS)**
- **Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole, Gaz et Affiliés du Sénégal (SNTPGAS)**

Samba SY

## ANNEXE

### CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

#### I – CLASSIFICATION DES OUVRIERS

##### O1 : manœuvre ordinaire ou ouvrier niveau 1

Travailleur effectuant des tâches simples et répétitives, ne comportant pas de responsabilité et ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

*NB : Les emplois de ce niveau sont actuellement inexistant dans le secteur « pétrole/gaz »*

##### O2 : manœuvre spécialisé ou ouvrier niveau 2

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

##### OS1 : ouvrier spécialisé niveau 1 (OS1),

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

##### OS2 : ouvrier spécialisé niveau 2

Selon l'emploi occupé il est classé soit en 4A, 4B ou 4C

##### (OS2A ou 4A),

Travailleur effectuant des tâches simples pouvant être répétitives, comportant peu de responsabilité et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

- Contrôleur étanchéité
- Capsuleur

##### (OS2B ou 4 B),

Travailleur effectuant des tâches techniques simples, comportant peu de responsabilité et peu d'autonomie et nécessitant un apprentissage de modes opératoires pratiques simples d'une spécialité au moins et une capacité de lecture, écriture et opérations élémentaires de calcul.

- Cariste
- Laveur graisseur
- Chef laveurs bouteilles
- Ouvrier de fabrication lubrifiant
- Agent de conditionnement gaz

- Ouvrier de conditionnement lubrifiant
- Matelot à bord
- Enfûteur
- Homme de quai (remplisseur)

##### (OS2C ou 4C),

Travailleur effectuant des tâches d'un métier comportant des responsabilités très limitées et nécessitant la maîtrise d'au moins une technique apprise sur le tas à partir de connaissances théoriques et pratiques élémentaires et nécessitant au moins six (6) mois d'adaptation professionnelle.

- Aide régleur
- Contrôleur production lubrifiant
- Pompiste station
- Stewards
- Contrôleur centre emplisseur GAZ
- Agent de sécurité centre emplisseur
- Avitailleur
- Conducteur de chaudière

##### OP1 : ouvrier professionnel (premier niveau ou 5<sup>ème</sup> catégorie).

Travailleur effectuant des tâches d'un métier selon des modes opératoires précis, comportant des responsabilités limitées et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (C.A.P, B.E.P ou tout acte ou diplôme admis en équivalence) ou un essai professionnel concluant.

- Matelot graisseur
- Aide opérateur
- Mécanicien d'entretien
- Ouvrier chaudronnier plombier
- Aide pompiste raffinage
- Mécanicien vannes soupapes usine
- Mécanicien d'entretien
- Assistant chef de quart avitailleur

- Assistant chef de quart avitailleur
- Tuyauteur

**OP2 : ouvrier professionnel qualifié (deuxième niveau ou 6<sup>ème</sup> catégorie)**

Travailleur effectuant des tâches assez complexes selon des consignes générales comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation de la charge journalière et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (CAP, Brevet de Technicien, BAC Technique, BEP, BE ou tout autre acte admis en équivalence). Une expérience professionnelle prouvée d'au moins trois (3) ans comme ouvrier professionnel de premier niveau (OP1) est gage d'un niveau de compétence correcte.

- Chef d'équipe conditionnement
- Opérateur logistique
- Mécanicien véhicule appareillage
- Chaudronnier tuyauteur
- Chaudronnier
- Soudeur qualifié
- Sondeur
- Responsable additif et emballage
- Chef de ligne emplissage
- Pompiste dépôt (livraison, réception, stock)
- Agent environnement
- Chef d'équipe fabrication lubrifiant

**OP3 : ouvrier professionnel hautement qualifié (troisième niveau ou 7<sup>ème</sup> catégorie)**

Travailleur dont l'emploi consiste en l'exécution de tâches complexes selon des consignes très générales et/ou des objectifs de quantité et/ou de qualité comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation du travail du poste et nécessitant des connaissances professionnelles importantes et une maîtrise des compétences professionnelles attestées par une longue

expérience de trois (3) ans au moins après l'atteinte du niveau ouvrier professionnel qualifié (OP2).

Des connaissances générales de base niveau BAC technique, BAC G2, BAC B, DEC peuvent être nécessaires.

Selon l'emploi occupé, le travailleur sera classé 7A, 7B ou 7C.

- Agent pipe 7A
- Pompiste raffinage 7A
- Tourneur mécanicien 7B
- Opérateur unités 7B
- Opérateur utilités 7B
- Chef section production gaz 7C
- Chef d'équipe nettoyage et maintenance 7C

**II - CLASSIFICATION DES EMPLOYES**

1<sup>ère</sup> catégorie : manœuvres ordinaires

Employé effectuant des tâches simples et répétitives ne comportant pas de responsabilité et ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

NB : Les emplois de ce niveau sont actuellement inexistant dans le secteur « pétrole/gaz »

2<sup>ème</sup> catégorie :

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

3<sup>ème</sup> catégorie :

Aucun emploi n'est classé à cette catégorie.

4<sup>ème</sup> catégorie :

Selon l'emploi occupé, le travailleur est classé soit en 4A, 4B ou 4C

**4A**

Employé effectuant des tâches simples pouvant être répétitives, comportant peu de responsabilité et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

Travailleur effectuant des tâches simples pouvant être répétitives, comportant peu de responsabilité et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire.

- Ménagère

- Gardien de jour
- Employé bureau facture
- Garçon de laboratoire
- Coursier
- Appariteur

#### 4B

Employé effectuant des tâches techniques simples et sachant lire et écrire.

- Tireur de plan
- Contrôleur après chargement
- Contrôleur avant chargement
- Agent du courrier
- Opérateur de saisie (Assistant études)
- Agent bascule électronique

#### 4C

Employé effectuant des travaux qui exigent un minimum de formation professionnelle et des responsabilités très limitées.

- Aide comptable
- Chauffeur auxiliaire sécurité
- Chauffeur coursier (agent administratif)
- Agent façonnage tickets
- Agent façonnage cartes
- Chauffeur directeur général
- Standardiste

#### 5ème catégorie :

Employé possédant une certaine technique et effectuant des tâches selon des modes opératoires précis, comportant des responsabilités limitées qui nécessitent des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (C.A.P, B.E.P ou tout acte ou diplôme admis en équivalence) ou un essai professionnel concluant.

- Opérateur saisie retour tickets
- Aide magasinier
- Agent des stocks et du transit
- Agent administratif approvisionnement
- Secrétaire de chantier
- Agent programme
- Agent approvisionnement achat
- Back office boutique
- Contrôleur de livraison
- Comptable stocks
- Laborantin
- Aide chimiste
- Agent technique procédés
- Agent sécurité stockage (sphère)

#### 6ème catégorie : Employé de bureau ou de production

Employé effectuant des tâches assez complexes selon des consignes générales comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation de la charge journalière et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (CAP, Brevet de Technicien, BEP, BE ou tout autre acte admis en équivalence).

- Agent ordonnancement
- Employé service achat
- Comptable frais entretien matériel
- Agent de liaison programme
- Agent commercial de gestion
- Secrétaire pointeau
- Preneur de commandes Oil et lubrifiant
- Agent administratif moyens généraux
- Opérateur pupitreur
- Agent paie

- Agent administratif assurance et patrimoine
- Caissier
- Assistant fiscalité, assemblée générale, conseil d'administration
- Agent commercial lubrifiant
- Agent transport
- Secrétaire documentaliste
- Comptable stocks lubrifiants
- Comptable fournisseurs
- Comptable clients

7<sup>ème</sup> catégorie :

Travailleur dont l'emploi consiste en l'exécution de tâches complexes selon des consignes très générales et/ou des objectifs de quantité et/ou de qualité comportant des responsabilités liées à une autonomie dans l'organisation du travail du poste et nécessitant des connaissances professionnelles importantes et une maîtrise des compétences professionnelles attestées par une longue expérience de trois (3) ans au moins après l'atteinte des niveaux de la 6<sup>ème</sup> catégorie.

Des connaissances générales de base niveau BAC technique, BAC G2, BAC B, DEC peuvent être nécessaires.

- Fichiste 7a
- Agent transit 7a
- Agent entretien hors réseau et gaz 7a
- Agent sécurité raffinage 7a
- Agent technique qualité 7a
- Comptable assistant trésorier 7b
- Comptable stock et douane 7b
- Magasinier 7b
- Déclarant en douane 7b
- Répartiteur 7c
- Chef section cité immeubles 7c
- Dessinateur détaillant 7c
- Chef stewards 7c

**III - CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS**

**AM1 :** Agent de maîtrise 1er échelon et Technicien 1er échelon

Technicien ou Chef d'équipe dont les fonctions consistent :

- en l'encadrement d'une équipe d'ouvriers ou d'employés du même métier et d'effectifs de trois (3) à quinze (15) dont des ouvriers professionnels et manœuvres spécialisés,
- au traitement de problèmes complexes comportant des responsabilités par rapport aux résultats (en quantité et qualité), à la gestion courante de leur personnel, la sécurité et à la communication entre leur équipe et les autres équipes nécessitant des compétences professionnelles acquises sur le terrain.

Ces fonctions exigent une expérience pratique de plusieurs années équivalant au niveau du baccalauréat (BAC) technique ou du brevet technique (BT) en connaissances générales.

- Responsable laboratoire lubrifiant
- Chef d'équipe exploitation
- Mécanicien diéséliste
- Electricien
- Opérateur tableau
- Chef réception
- Assistant informatique
- Inspecteur métal
- Contrôleur qualité
- Chef de quart avitailleur
- Maître d'équipage (Bosco)
- Archiviste documentaliste
- Chimiste
- Chimiste gestionnaire
- Préparateur
- Secrétaire de direction opérationnelle
- Secrétaire direction technique

- Administrateur des ventes
- Attaché de direction générale
- Attaché de direction opérationnelle
- Analyste programmeur
- Assistant développement ressources humaines
- Sage-femme
- Agents gestion contrats
- Programmeur commande vrac (Scheduler)
- Instrumentiste (Régleur)
- Chef section relations extérieures
- Métrologue chimiste
- Dispatcher

**AM2 : Agent de maîtrise 2<sup>ème</sup> échelon et Technicien 2<sup>ème</sup> échelon**

Technicien ou contremaître de premier échelon dont les fonctions consistent en :

- l'encadrement d'au moins deux équipes d'ouvriers et/ou d'employés du même métier, ou une équipe ou groupe de salariés de niveau ouvriers professionnels de métiers différents ;
- l'exercice et/ou la supervision d'activités professionnelles assez techniques ;
- la répartition des charges et du contrôle direct des opérations complexes comportant des responsabilités par rapport :
  - ✓ aux résultats (en quantité et qualité) ;
  - ✓ à la gestion de leur personnel ;
  - ✓ à la sécurité et à l'hygiène ;
  - ✓ à la communication fonctionnelle concernant les relations avec d'autres équipes ou secteurs.

Ces fonctions nécessitant des connaissances professionnelles théoriques de niveau Brevet de Technicien supérieur (BTS) débutant ou ayant une expérience professionnelle de trois (3) ans au moins.

- Chef section environnement
- Chef section procédé

- Assistant exploitation
- Contremaître entretien dépôt gaz
- Chef de cour
- Chef d'équipe stockage
- Merchandiser (vendeur technicien supérieur)
- Exploitant bitume
- Délégué commercial gaz conditionnement
- Chef section stock dépôt
- Chef section formation
- Chef section tickets cartes pétrolières
- Infirmier d'Etat
- Chef magasinier
- Comptable technicien supérieur
- Chef section magasinier
- Secrétaire direction générale
- Agent commercial
- Gérant de station
- Reporting communication
- Chef section paie
- Chef section comptabilité générale
- Chef section trésorerie
- Inspecteur commercial réseau
- Attaché commercial réseau

**AM3 : Agent de Maîtrise 3<sup>ème</sup> échelon et Technicien 3<sup>ème</sup> échelon**

Technicien supérieur ou contremaître dont les fonctions consistent :

- en la supervision d'une grande équipe ou de plusieurs équipes ou d'une sous-section, ou d'un bureau d'effectifs de dix (10) ouvriers dont des employés hautement qualifiés et des agents de maîtrise de 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> degré ;
- en l'exercice et ou la supervision d'activités professionnelles de techniciens supérieurs ;

- en la préparation ou à l'organisation des activités et la résolution de problèmes complexes comportant des responsabilités par rapport :

- ✓ aux résultats (en quantité et qualité) ;
- ✓ à la gestion et à la formation ou perfectionnement de leur personnel ;
- ✓ à la sécurité, à l'hygiène et à la qualité ;
- ✓ à la gestion des matières, matériaux et matériels ;
- ✓ aux liaisons avec les autres unités de travail.

Ces fonctions nécessitent des connaissances et compétences professionnelles de base équivalentes à celles du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme universitaire de technologie (DUT) et/ou une expérience pratique confirmée d'au moins trois (3) ans dans les fonctions de Chef d'équipe ou de Contremaître de 1<sup>er</sup> échelon.

- Chef mécanicien à bord
- Assistant logistique
- Assistant chef service maintenance
- Contremaître exploitation dépôt
- Chef section laboratoire
- Chef section bureau méthodes contrôle
- Chef section instrumentation
- Chef section pipe
- Contremaître d'exploitation dépôt gaz
- Responsable comptabilité matières
- Inspecteur commerce général
- Chef du bureau des commandes
- Chef section facturation
- Responsable sécurité et formation
- Responsable sécurité produits blancs, noirs

**AM4** : *Agent de Maîtrise 4<sup>ème</sup> échelon et Technicien 4<sup>ème</sup> échelon*

Technicien supérieur ou Chef contremaître dont les fonctions consistent en :

- la supervision d'au moins deux (2) sous sections ou d'une section d'un effectif pouvant atteindre cinquante (50) salariés de métiers différents dont des Chefs d'équipe, des Contremaîtres, des ouvriers et/ou employés hautement qualifiés ;
- la coordination, au contrôle technique des activités, à la résolution de problèmes complexes selon des directives d'un ingénieur ;
- la participation aux études des projets, des campagnes promotionnelles, des modifications, des réformes, des évaluations de conformité et à l'analyse des résultats.

Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport :

- aux résultats (en quantité et qualité) ;
- à la gestion, à la formation ou perfectionnement de leur personnel ;
- à la sécurité, l'hygiène, la qualité et l'environnement ;
- à la communication entre leur entité, la direction de l'entreprise et les autres secteurs ;
- à la gestion des matières, matériaux et matériels.

Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles théoriques et pratiques acquises aux fonctions de contremaître AM2 et/ou AM3 à la suite de plusieurs projets et/ou missions et/ou campagnes couverts.

- Adjoint Chef centre emplisseur
- Responsable (chef) transit
- Chef section programme
- Chef section achats
- Responsable production lubrifiant
- Responsable maintenance dépôt
- Chef section préparation
- Chef opérateur (chef de poste)
- Chef section chaudronnerie
- Chef section électricité

**AM5 : Agents de Maîtrise 5<sup>ème</sup> échelon et Technicien 5<sup>ème</sup> échelon**

Technicien supérieur ou Chef contremaître dont les fonctions consistent en :

- la supervision de plusieurs sections ou d'un grand atelier de métiers différents dont un Chef contremaître 1er échelon, des Contremaîtres, des Chefs d'équipe, des ouvriers et/ou employés hautement qualifiés ;
- la participation, à la planification, au contrôle technique et administratif de grandes campagnes de promotion, de sensibilisation aux études et recherches concernant tous projets de modification, de fabrication et/ou de campagne de promotion.

Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport :

- aux coûts ;
- à l'atteinte des objectifs (en quantité et qualité) ;
- à la gestion et formation ou perfectionnement de leur personnel ;
- à la sécurité, l'hygiène, la qualité et l'environnement ;
- à la gestion des moyens de production (matériel, matières, travailleurs) ;
- à la communication entre leur entité, la direction de l'entreprise et l'environnement immédiat.

Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles techniques et administratives théoriques et pratiques acquises aux grades d'agents de maîtrise 3 et 4 à la suite de grandes campagnes, projets et/ou missions couverts.

- Chef section mécanique
- Chef section Inspection
- Adjoint Chef dépôt
- Contremaître d'exploitation raffinage
- Chef section sécurité

**IV - CLASSIFICATION DES CADRES ET INGENIEURS**

**P1 A : Cadres, ingénieurs débutants**

Cadre dont la fonction nécessite des connaissances et des compétences professionnelles niveau BAC +4 ou ingénieur débutant ou une pratique professionnelle à partir des fonctions de niveau technicien supérieur 2ème et 3ème échelon d'au minimum trois (3) ans avec une formation continue complémentaire éventuellement.

- Cadre comptable débutant
- Inspecteur commercial débutant
- Cadre financier débutant
- Ingénieur informaticien débutant
- Attaché de direction auprès PCA

**P1B : Cadres, ingénieurs ou assimilés confirmés**

Cadre dont les fonctions requièrent des compétences spécifiques liées à un métier, une discipline et/ou une supervision d'effectifs (ouvriers et/ou employés, agents de maîtrise) relativement importants. Elles nécessitent une pratique confirmée d'un minimum de deux (2) ans dans la classe A (grade P1A).

- Assistant de direction
- Ingénieur lubrifiant
- Adjoint Chef division gaz
- Adjoint Chef division commerce général
- Ingénieurs géologues

**P2A :**

Cadre dont les fonctions s'inscrivent dans une politique visant des objectifs spécifiques et obéissant à des normes et/ou des procédures. Les fonctions font appel, en général, à plus d'une discipline ou d'un métier dans la gestion d'un secteur assez étendu.

Ces fonctions sont caractérisées par les éléments ci-après :

- l'organisation du travail repose sur des références concrètes nécessitant des recherches

- la responsabilité est liée à l'atteinte d'objectifs définis, quelques fois précis, à la prise des décisions courantes sous le contrôle du supérieur hiérarchique dans un certain délai ;
- le management peut comporter la gestion de situations relationnelles complexes nécessitant des compétences spécifiques. L'effectif managé (ouvriers et/ou employés hautement qualifiés, agents de maîtrise et agents de maîtrise supérieurs) est moyennement important ;
- le travail nécessite des compétences professionnelles techniques et/ou administratives (niveau BAC plus 4/5 ans) et une pratique de gestion de secteur moyennement importante acquise aux fonctions de position 1 d'une durée d'au moins quatre (4) ans.
- Adjoint chef d'installations (Adjoint chef dépôt)
- Responsable qualité
- Analyste de la logistique
- Coordinateur planning et logistique
- Adjoint responsable service achat
- Directeur projet Innscore (Innscore Project manager)
- Responsable de crédit
- Responsable hygiène, sécurité et environnement lubrifiants
- Adjoint super intendant
- Responsable informatique
- Chef service trésorerie
- Assistant communication
- Chef région réseau
- Responsable réseau et exploitation
- Ingénieur en construction
- Adjoint chef service administration des ventes
- Contrôleur crédit (comptes clients)
- Responsable service tickets

- Responsable administratif et financier
- Chef service achat
- Responsable service achat

**P2B :**

Cadre dont les fonctions requièrent des compétences professionnelles acquises sur le terrain en position P2A pendant deux (2) ans au moins.

- Chef service comptabilité analytique
- Finance procurement
- Chef division gaz
- Chef service juridique et patrimoine
- Responsable transport
- Chef service approvisionnement
- Ingénieur système
- Chef de service ressources et débouchés
- Chef division commerce général
- Chef de service de l'Administration des ventes
- Chef de service contrôle des performances
- Chef service approvisionnement et stock
- Inspecteur commercial responsable secteur
- Chef service lubrifiants
- Conseiller juridique
- Chef service Administration du personnel
- Chef service achat et approvisionnement
- Chef du customer service (chef service clientèle)
- Chef de service laboratoire
- Chef entretien réseau

**P3A :**

Cadre dont la fonction s'insère dans une politique mise en œuvre et/ou arrêtée avec des objectifs généraux et/ou spécifiques qui font appel à plusieurs disciplines, métiers ou à un domaine spécifique pour la gestion d'un secteur ou d'un projet important de l'entreprise :

- le travail peut appeler la supervision de quelques unités nécessitant souvent des innovations
- la responsabilité est liée à l'atteinte d'objectifs par la gestion d'un budget, du matériel et d'un climat social,
- l'autonomie permet des prises de décisions dans quelques cas inhabituels, le contrôle de la hiérarchie s'effectuant par des rapports sur des faits ou incidents ;
- la fonction nécessite des connaissances et/ou compétences professionnelles étendues et une expérience pratique importante permettant la maîtrise des techniques de gestion et d'organisation ;
- le management consiste en une supervision à forte technicité et/ou d'effectifs (agents de maîtrise, cadres) à situations relationnelles nécessitant des capacités pédagogiques, négociatrices et d'animation élevées.

Une expérience pratique d'au moins deux (2) à trois (3) ans à la classe P2B peut être nécessaire.

- Responsable Hygiène, Sécurité, Sûreté, Environnement
- Auditeur interne
- Contrôleur de gestion
- Chef service bureau d'études et travaux
- Supply manager
- Coordonnateur sécurité environnement
- Directeur lubrifiant
- Chef de service informatique
- Chef de service inspection méthodes
- Responsable bureau gestion : informations, documentation, formation, langues
- Ingénieur informatique télécommunication
- Chef service formation
- Commandant marine
- Directeur administratif et financier adjoint
- Chef de dépôt (produit noir, blanc, lubrifiant)
- Directeur contrôle et qualité

- Responsable exploitation produit noir, produit blanc

#### **P3B :**

Cadre dont les fonctions sont caractérisées par une supervision à très forte technicité et/ou un management multidisciplinaire d'effectifs importants (agents de maîtrise, cadres) dont les situations relationnelles peuvent, à certains égards, être d'une certaine complexité.

Une expérience pratique dans la classe P3A d'au moins deux (2) à trois (3) ans peut être nécessaire.

- Chef département réseau
- Chef département opérations
- Chef département Etudes et optimisation
- Chef division réseau
- Super intendant
- Chef de service exploitation raffinage
- Chef division ressources humaines
- Chef division Exploration
- Responsable maritime
- Chef division banques de données pétrolières
- Chef division forage et production
- Chef département Comptabilité
- Directeur technique et exploitation

#### **P4 A :**

Cadre participant à l'élaboration et/ou à la proposition de la ou des politiques et chargé de coordonner les objectifs spécifiques et/ou généraux et de leur harmonie. Il supervise plusieurs unités importantes de l'entreprise qui appelle de nombreuses innovations. Ces travailleurs peuvent représenter la direction de l'entreprise :

- la responsabilité est élevée en rapport avec des propositions de choix stratégiques dans la gestion des grandes fonctions de l'entreprise (études, production, finances, ressources humaines, sécurité, etc.) ;

- l'autonomie est large ;
- le contrôle des activités de cette fonction par la Direction générale peut être éloigné du temps et/ou du lieu de l'exécution
- la fonction nécessite des compétences professionnelles approfondies en management des moyens de l'entreprise.

Un niveau de connaissances générales DESS, DEA, Doctorat et/ou une expérience pratique de quinze (15) à vingt (20) ans sont nécessaires.

- Directeur ingénierie et infrastructures
- Chef division marketing et logistiques
- Chef département commercial
- Chef département administratif et financier
- Chef département Hygiène, Sécurité, Environnement Qualité
- Directeur d'usine lubrifiant
- Directeur réseau
- Chef département ressources humaines
- Chef département négociation et partenariat
- Directeur maritime
- Chef département exploration et production
- Chef département systèmes d'informations pétrolières
- Chef département marketing, qualité, communication (MQC)

**P4B :**

La fonction *P4B* manage de grandes fonctions de l'entreprise avec un grand nombre de cadres et/ou d'ingénieurs (production, maintenance, ressources humaines, finances, sécurité, environnement, qualité) :

- la fonction gère souvent des relations conflictuelles mettant en jeu les intérêts de l'entreprise ;

- la fonction représente souvent la direction générale de l'entreprise de laquelle elle peut recevoir délégation de pouvoir ;

Une expérience professionnelle pratique d'ingénieur ou cadre de production, de maintenance, d'études, etc., très longue vingt (20) ans ou plus est nécessaire.

- Directeur ressources humaines et affaires juridiques
- Directeur commercial
- Directeur financier
- Directeur administratif et financier
- Directeur technique raffinage

**P5 :**

La fonction cadre niveau 5 :

- décide de l'application de la ou des politiques, les stratégies à mettre en œuvre ;
- contrôle toutes les fonctions de l'entreprise ;
- répond de l'entreprise devant le Conseil d'Administration, les partenaires et l'Administration publique ;
- peut mettre en jeu la survie et le développement de l'entreprise ;
- nécessite une expertise en management de grandes affaires.

Le niveau de compétences professionnelles en management est le DEA, le Doctorat et/ou une expérience pratique supérieure à vingt (20) ans.

- P5 • Directeur général

*Fait à Dakar, le 02 août 2019*

Ont signé :

- Le Groupement des Professionnels du Pétrole et du Gaz (GPP)
- L'Association Sénégalaise des Pétroliers (ASP)
- L'Association Sénégalaise des Professionnels du Pétrole (ASPP)
- La Société Africaine de Raffinage (SAR)
- La Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN)
- La Sénégalaise de Stockage (SENSTOCK)
- Le Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions  
Samba SY
- Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole et du Gaz du Sénégal (SNTPGS)
- Le Syndicat national des Travailleurs du Pétrole, Gaz et Affiliés du Sénégal (SNTPGAS)

**GRILLE DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DU PETROLE ET DU GAZ**

*(NB : voir nouvelle grille en annexe)*