

complémentaires telles que : formations en stage, formation sur le poste de travail, etc.

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 l'exercice de l'emploi du travailleur et par la nécessité de s'adapter à l'évolution économique.

#### **TITRE V : SALAIRE**

##### **Article 46 : 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 tenu dans l'entreprise.

##### **Article 47 : Rémunération du travail au rendement**

Les parties peuvent convenir d'un mode de rémunération au rendement (kilomètres parcourus, voyages effectués).

Pour ce faire, l'employeur est tenu de recueillir l'avis des délégués du personnel et d'en informer, au préalable, l'Inspecteur du Travail du ressort.

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 pourrait occasionner.

Lorsqu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments 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.

##### **Article 48 : Paiement du salaire**

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

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 49 : 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.

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 décidés postérieurement au plan national.

**Article 50 : 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 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 (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, à la demande de l'une ou l'autre des parties, la commission s'efforcera d'abrégier 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 d'appréciation complémentaire, 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.

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

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 51 : 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) soit, 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) soit, pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérée avec une majoration de 100%.

Les parties peuvent également convenir d'un forfait pour la rémunération des heures supplémentaires.

#### **Article 52 : Prime de risque**

Compte tenu des risques inhérents au transport d'hydrocarbure et produits dérivés, une prime mensuelle d'un montant de cinquante-deux mille cinq cents (52 500) francs CFA est accordée aux travailleurs. Le versement de la prime est sans préjudice de l'obligation légale de l'employeur de prendre toutes les dispositions techniques et logistiques en vue de préserver la sécurité et la santé des travailleurs.

#### **Article 53 : Indemnité de panier**

Les travailleurs effectuant au moins six (06) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à trois (03) fois le SMIG.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui ont travaillé dix (10) heures

ininterrompues ou trois (03) heures en plus de leur horaire normal.

Cette indemnité 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.

Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Dans les conditions d'attribution de l'indemnité de panier, la règle d'équivalence du temps de travail ne peut être un obstacle au paiement de cette indemnité.

#### **Article 54 : 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 le calcul de l'ancienneté :

- absences pour congés payés ;
- absences exceptionnelles dans la limite de quinze (15) jours par an, conformément à l'article 27 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 28 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 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le pourcentage 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 jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

#### **Article 55 : 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 un motif autre que la faute 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, le cas échéant.

#### **Article 56 : 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 la Commission mixte paritaire nationale interprofessionnelle, est allouée au travailleur, à titre de participation des employeurs aux frais de transport des travailleurs.

#### **Article 57 : Indemnité compensatrice de transport**

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

#### **Article 58 : Indemnité de logement**

En guise de participation de l'employeur aux frais de logement, il est alloué au travailleur une indemnité mensuelle de logement d'un montant forfaitaire de soixante mille (60 000) francs CFA.

#### **Article 59 : Indemnité de décès**

En cas de décès d'un conjoint, d'un ascendant ou descendant en ligne directe au premier degré, il est accordé au travailleur une indemnité forfaitaire d'un montant de deux cent mille (200 000) francs CFA.

#### **Article 60 : Prise de repas sur les lieux de travail**

Dans les entreprises à horaire de travail à feu continu imposant aux travailleurs la prise de leurs repas sur les lieux de travail, un local devra être aménagé, 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 61 : 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 (02) 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 62 : 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 63 : 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 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 64 : 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 Tamkharite 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 *Tamkharite* et le *Grand Magal de Touba*), les travailleurs doivent remplir les deux 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 prévu à l'article 51 de la présente Convention.

**Article 65 : 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 qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

**Article 66 : Travail des enfants et des jeunes travailleurs**

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

**Article 67 : 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 (02) jours ouvrables par mois de service effectif.

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

1. l'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé, dans les limites prévues à l'article 28 de la présente Convention ;

2. l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
3. le congé de maternité accordé à la femme salariée ;
4. le temps écoulé pendant la grève et le lock-out déclenchés conformément à la procédure de règlement des différends collectifs en vigueur ;
5. l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels ;
6. la mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
7. les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal ;
8. la détention préventive lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur ayant abouti à un non-lieu, une relaxe ou un acquittement ;
9. l'absence du travailleur pour les besoins d'un perfectionnement militaire obligatoire de courte durée ;
10. l'absence du travailleur pour les besoins d'une formation syndicale autorisée par l'employeur.

Les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'article 27 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis dans la limite de quinze (15) jours par an.

Les périodes d'absence sans solde prévues par le 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 par le 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 ;
- sept (7) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans.

A condition qu'elles aient accompli la période minimale de référence prévue à l'article 68 de la présente Convention, 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 (02) 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 68 : 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 69 : 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 après audition des parties.

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

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

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

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.

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

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un jour situé dans 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 70 : Allocation de congé**

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

Cette allocation est égale à 1/12<sup>ème</sup> des sommes perçues par le travailleur au cours de la période réelle de référence telle que définie par le Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congé supplémentaire accordés conformément à l'article 67 de la présente Convention, 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 71 : Indemnité compensatrice de congé**

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra, en place du congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions de l'article 70 de la présente Convention.

#### **Article 72 : 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 dispositions du Code du Travail.

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

##### *3. 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 : 2ème classe ;
  - ✓ Avion : classe économique.
- Cadres, Ingénieurs et Assimilés :

- ✓ Route : prix du titre de transport ;
- ✓ Train ou Bateau : 1ère 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.

#### 4. *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'avantage autre 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-cent (200) kilos au total, en sus de la franchise, pour le ménage comprenant le travailleur et son ou ses conjoints ;
- 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, l'employé 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 prévu par le Code du Travail.

### Article 73 : Déplacement du travailleur

#### D. Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint, par obligation professionnelle et conformément aux dispositions du Code du Travail, à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six (6) 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 par accord entre les parties signataires.

- Pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :
  - ✓ six (6) fois le taux de salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - ✓ huit (8) fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de (2) deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
  - ✓ dix (10) fois le taux du salaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.
- Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :
  - ✓ cinq (5) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un (1) repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - ✓ huit (8) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;
  - ✓ dix (10) fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors de

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

- Pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

Les frais de voyage et de séjour engagé pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur :

- ✓ soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;
- ✓ soit sur une base forfaitaire « d'accord parties » et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Ces indemnités de déplacement ne sont pas dues lorsque 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.

#### **E. 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 par le 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 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.

#### **F. 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 à six (6) 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 de 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 nécessité du chantier ou en raison d'une extension du marché), le travailleur continuera de percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

#### **Article 74 : 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 son obligation de lui fournir ces meubles.

#### **Article 75 : 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 – SANTE AU TRAVAIL**

#### **Article 76 : Dispositions générales**

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

A cet effet, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail seront appliquées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les Comités d'Hygiène et de Sécurité, les services de Sécurité au 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 77 : Protection de la 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 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 mesures 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 dans 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, d'hygiène et des obligations concernant la lutte contre les risques spécifiques au secteur.

Les parties contractantes s'efforceront de promouvoir et de développer dans les entreprises la culture de Sécurité et 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 en vigueur dans cet établissement.

**Article 78 : 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 sera soumis, obligatoirement, à l'occasion de son embauchage, à 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 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 susceptibles de devenir irréversibles.

Après une absence pour maladie professionnelle ou d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt-et-un (21) jours (soit trois (3) semaines) due à une maladie ou à un accident non professionnel ou en cas d'absences répétées pour raisons médicales,

le travailleur devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la réglementation en vigueur.

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

#### **Article 79 : 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 l'Institution de Prévoyance Maladie Interentreprises conformément 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.

**Ont signé :**

#### **Pour le Patronat**

M. Cheikh DIEYE (STRH)  
M. Cheikh SARRÉ (ATP)

#### **Pour les Travailleurs**

M. Sara  
KONARE (SNTPGS)

**Fait à Dakar, le 12 octobre 2021**

**ANNEXE 1 : CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS**

**I. CONDUCTEURS**

Classification	Description de poste
<b>Catégorie C1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coursier conducteur de véhicule utilitaire tous types assurant des livraisons de colis ou toute autre commission ;</li> <li>• Chauffeur véhicule direction générale assurant les déplacements du Directeur général.</li> </ul>
<b>Catégorie C2 A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteur de véhicule poids lourd assurant le chargement, le transport, la livraison et le déchargement des produits pétroliers entre les dépôts et les clients. Il assure la gestion des documents et la sécurité du véhicule et du chargement.</li> </ul>
<b>Catégorie C.2. B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteur de véhicule poids lourd totalisant une expérience d'au moins dix années dans la profession. Il assure le chargement, le transport, la livraison et le déchargement des produits entre les dépôts et les clients. Il assure la gestion des documents et la sécurité du véhicule et du chargement.</li> </ul>
<b>Catégorie C.2. C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteur moniteur ou référent, chargé de former les nouveaux conducteurs de poids lourds</li> </ul>

**II. PERSONNEL TECHNIQUE – GARAGE :**

Classification	Description de poste
<b>1<sup>er</sup> catégorie / manœuvres ordinaires</b>	Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant aucune formation ni aucune adaptation tels que : nettoyage, charroi, manutention etc.
<b>2<sup>ème</sup> catégorie / manœuvres spécialisés</b>	Manœuvre de force exécutant des gros travaux ; Manœuvre spécialisé exécutant, seul ou en compagnie d'ouvriers spécialisés, des travaux simples n'exigeant qu'une mise au courant sommaire.
<b>3<sup>ème</sup> catégorie / Ouvrier spécialisé (OS)</b>	Travailleur exécutant des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier, dont l'apprentissage peut être sanctionné par une période d'adaptation. Travailleur exécutant des travaux nécessitant une certaine formation préalable acquise par apprentissage ou la pratique et ne possédant pas l'habileté ou le rendement des ouvriers professionnels. Tels que : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ouvrier chargé du graissage et des vidanges des véhicules ;</b></li> <li>• <b>Ouvrier effectuant le travail de pose et dépose d'organes sur châssis ;</b></li> <li>• <b>Monteur réparateur de pneumatiques.</b></li> </ul>

Classification	Description de poste
<b>4<sup>ème</sup> catégorie / Ouvrier spécialisé (OS)</b>	<p>Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances confirmées. Sont à ranger dans cette catégorie, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aide-tôlier ;</b></li> <li>• <b>Aide-soudeur autogène ;</b></li> <li>• <b>Ouvrier effectuant le travail de démontage et de remontage d'organes mécaniques.</b></li> </ul>
<b>5<sup>ème</sup> catégorie Ouvrier professionnel 1<sup>er</sup> échelon (OP1)</b>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Graisseur ;</b></li> <li>• <b>Mécanicien d'entretien ;</b></li> <li>• <b>Aide opérateur ;</b></li> <li>• <b>Ouvrier chaudronnier ;</b></li> <li>• <b>Plombier.</b></li> </ul>
<b>6<sup>ème</sup> Catégorie Ouvrier professionnel 2<sup>ème</sup> échelon (OP2)</b>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Chef d'équipe conditionnement ;</b></li> <li>• <b>Opérateur logistique ;</b></li> <li>• <b>Mécanicien véhicule appareillage ;</b></li> <li>• <b>Electricien ;</b></li> <li>• <b>Mécanicien réparateur en organe ;</b></li> <li>• <b>Soudeur qualifié ;</b></li> <li>• <b>Sondeur ;</b></li> <li>• <b>Monteur motorisé ;</b></li> <li>• <b>Electricien d'automobile ;</b></li> <li>• <b>Tôlier-carrosserie-formeur ;</b></li> <li>• <b>Pompiste.</b></li> </ul>
<b>7<sup>ème</sup> Catégorie / Ouvrier professionnel 3<sup>ème</sup> échelon (OP3)</b>	<p><b>OP3 : ouvrier professionnel hautement qualifié (troisième niveau ou 7<sup>ème</sup> catégorie)</b></p> <p>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).</p>

**III. EMPLOYES :**

Classification	Description de poste
1 <sup>er</sup> Catégorie	Aucun emploi n'est classé à cette catégorie
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	<p><b>1. <u>Emplois généraux :</u></b>  Employé possédant les connaissances élémentaires de sa spécialité acquises par la pratique et un minimum d'instruction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Garçon de bureau sachant lire et écrire entretenant les bureaux en état de propreté, assurant la liaison entre les différents bureaux et services ou effectuant des courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux ;</b></li> <li>• <b>Employé de bureau de l'exécution de petits travaux de bureau, de tirages sur photocopieurs, bordereau de transmission, etc. ;</b></li> <li>• <b>Gardien-concierge répondant au téléphone ;</b></li> <li>• <b>Gardien ;</b></li> <li>• <b>Coursier ;</b></li> <li>• <b>Employé chargé dans un magasin de stocks de tenir les fiches d'entrée et de sortie.</b></li> </ul> <p><b>2. <u>Emplois d'exploitation :</u></b>  Chef manœuvre chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant des opérations de manutention sous les ordres d'un aide magasinier, d'un magasinier ou d'un commis d'exploitation.</p>
5 <sup>ème</sup> catégorie	<p><b>1. <u>Emplois généraux :</u></b>  Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>classement de document du service, tenue des registres simples ;</b></li> <li>• <b>téléphoniste – standardiste ;</b></li> <li>• <b>opérateur de saisie ;</b></li> <li>• <b>employé chargé dans un magasin de stocks du classement des pièces et du contrôle des références et ayant une expérience du métier.</b></li> </ul> <p><b>2. <u>Emplois d'exploitation :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Commis d'exploitation, chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, de bons de sortie et d'entrée, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement.</b></li> </ul> <p><b>3. <u>Emplois de transit-douane :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Employé auxiliaire chargé de passer les pièces en douane, de les classer, de les numéroter, de retirer des connaissements, des bons à enlever, des paquets-poste et des colis postaux.</b></li> </ul>

Classification	Description de poste
6 <sup>ème</sup> catégorie	<p><b>1. Emplois généraux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employé débutant, titulaire d'un diplôme professionnel ou justifiant après essai d'une qualification équivalente au C. A. P ;</li> <li>• Employé possédant une certaine qualification, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après, sur les directives d'un employé de catégorie supérieure : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Caissier auxiliaire ou aide-caissier ;</b></li> <li>✓ <b>Employé auxiliaire de comptabilité ;</b></li> <li>✓ <b>Employé chargé de tenir un magasin ou magasinier.</b></li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. Emploi de transit-douane :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employé établissant des déclarations de douane simples n'entraînant pas de perception de droits (passavants, transbordements, mise à la consommation et apurement des acquits) sous le contrôle d'un employé de catégorie supérieure ;</li> <li>• Employé chargé de certains travaux préparatoires pour l'exécution d'opérations de transit et susceptible de prendre des initiatives limitées dans le cadre de ces travaux (ouverture de dossiers, transmission de documents, établissement de pièces concernant les livraisons ou expéditions).</li> </ul>
7 <sup>ème</sup> catégorie	<p><b>1. Emplois généraux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employé de bureau qualifié, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation chargé suivant des directives précises ou des instructions générales concernant son travail d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations ou d'effectuer divers travaux relevant des services ;</li> <li>• Employé chargé de réceptionner ou de livrer en entrepôt fictif, réel ou particulier ;</li> <li>• Employé qualifié de comptabilité ou aide-comptable, ayant une connaissance suffisante en comptabilité pour lui permettre de dépouiller les comptes, de tenir correctement les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports au grand livre, d'établir les balances des comptes particuliers, les décomptes d'intérêt et de pointer les comptes-courants reçus ;</li> <li>• Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et de paiements et capable d'effectuer le contrôle des pièces justificatives ;</li> <li>• Comptable de magasin, agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches stocks en quantité et en valeur) tenant de ce fait une permanence d'inventaire, charge également de surveiller les quantités minima et maxima ;</li> <li>• Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantités et en valeurs le stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;</li> </ul> <p><b>2. Emplois d'exploitation :</b></p> <p>Commis qualifié d'exploitation, employé assurant les travaux de la 6<sup>ème</sup> catégorie en ayant des connaissances professionnelles plus affirmées.</p>

**IV. AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES**

Classification	Description de poste
<b>AM1</b>	<p>Employé disposant d'une formation professionnelle ou d'une expérience pratique de plusieurs années ayant la capacité de rédiger des rapports, de diriger des équipes et de suppléer en cas de nécessité.</p> <p>Sont assimilés à cet agent de maîtrise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secrétaire de direction générale ;</li> <li>• Comptable chargé de reproduire en comptabilité des opérations commerciales, industrielles ou financières, et de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge et appelé à seconder efficacement un comptable de catégorie supérieure ;</li> <li>• Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégories inférieures, chargé de centraliser les instructions, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de tenir des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire ;</li> <li>• Chef d'équipe, agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou spécialisés dans sa spécialité. Il assure le rendement de son équipe, en général sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.</li> </ul>
<b>AM2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés ;</li> <li>• Agent très qualifié capable de coordonner le travail d'un ou de plusieurs employés chargés du trafic et de chef d'équipe 2e échelon ;</li> <li>• Agent de maîtrise ayant une formation d'ouvrier de 7e catégorie (OP3) exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers professionnels comportant, entre autres, plusieurs OP3.</li> </ul> <p>Il assure le rendement de son équipe, en général, sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur.</p>
<b>AM3</b>	<p>Agent de maîtrise chargé de faire exécuter par des employés, équipes ou groupes d'employés de professions différentes ou non les travaux qui lui sont confiés ayant au moins un agent de maîtrise ou assimilé des échelons inférieurs sous ses ordres.</p> <p>Sont assimilés à cet agent de maîtrise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent d'exploitation assurant le service courant dans la société ;</li> <li>• Comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ;</li> <li>• Employé administratif, supervisant plusieurs employés de la même spécialité.</li> </ul>
<b>AM4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'un garage, d'un parc ou d'un atelier ;</li> <li>• Adjoint chef d'atelier.</li> </ul>
<b>AM5</b>	<p>Agent de maîtrise ayant des responsabilités plus étendues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef d'atelier ;</li> <li>• Chef de parc ;</li> <li>• Chef de garage ;</li> <li>• Adjoint au responsable/directeur des opérations : il assiste le responsable ou directeur des opérations dans ses missions.</li> </ul>

**V. CADRES, INGENIEURS ET ASSIMILES**

Classification		Description de poste
P1		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Chef comptable</b> : il est chargé de coordonner l'activité des services de la comptabilité. Il est notamment chargé de l'élaboration des états financiers de l'entreprise.</li> <li>• <b>Responsable commercial</b> : il coordonne les opérations commerciales de l'entreprise.</li> <li>• <b>Responsable de la logistique</b> : travailleur chargé de la coordination des opérations relatives aux mouvements du matériel et des approvisionnements.</li> <li>• <b>Responsable des Ressources humaines (RH)/chef du personnel</b> : il est chargé du suivi et de la mise en œuvre de la politique des Ressource humaine et de la gestion quotidienne des ressources humaines de l'entreprise.</li> <li>• <b>Responsable du recouvrement</b> : chargé du suivi régulier des échéanciers, assure les activités de relance et du règlement des factures, de la récupération des chèques.</li> <li>• <b>Responsable technique</b> : il assure la coordination de l'ensemble des opérations de sécurisation.</li> <li>• <b>Responsable Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)</b> : il veille au respect de la politique QHSE, coordonne les activités liées à ces impératifs.</li> <li>• <b>Responsable administratif et financier</b> : il est chargé de la mise en œuvre et du suivi de toutes les opérations administratives, financières et comptables.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Directeur des opérations/directeur technique</b> : il assure la coordination de l'ensemble des opérations de sécurisation.</li> <li>• <b>Directeur administratif et financier</b> : il assure la coordination et le suivi de toutes les opérations administratives, financières et comptables de l'entreprise.</li> <li>• <b>Directeur commercial</b> : sous l'autorité du directeur général, il définit et met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise.</li> <li>• <b>Directeur des Ressources humaines</b> : il définit et met en œuvre la politique RH de l'entreprise.</li> <li>• <b>Directeur Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)</b> : il veille à l'élaboration de la politique QHSE et veille à la conformité.</li> </ul>
P3	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Directeur général adjoint ou gérant adjoint</b> : il assiste et supplée le Directeur général dans ses fonctions.</li> </ul>
	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Directeur général ou gérant</b> : disposant de pouvoirs décisionnels étendus, il coordonne la mise en œuvre de la politique de développement de l'entreprise.</li> </ul>

**ANNEXE 2 : GRILLE DES SALAIRES**

**GRILLE DES SALAIRES**

**I. CHAUFFEURS**

Classe	Horaire	Salaires (en F CFA)
C1	173,33	<b>88 477</b>
C2 A	173,33	<b>88 874</b>
C2 B	173,33	<b>92 132</b>
C2 C	173,33	<b>95 087</b>

**II. OUVRIERS**

Catégorie	Taux horaire	Salaires (en F CFA)
1 <sup>ère</sup> Catégorie	<b>412,006</b>	<b>71 413</b>
2 <sup>ème</sup> Catégorie	<b>422,840</b>	<b>73 291</b>
3 <sup>ème</sup> Catégorie	<b>442,323</b>	<b>76 668</b>
4 <sup>ème</sup> Catégorie	<b>480,390</b>	<b>83 266</b>
5 <sup>ème</sup> Catégorie	<b>489,244</b>	<b>84 799</b>
6 <sup>ème</sup> Catégorie	<b>526,481</b>	<b>91 255</b>
7 <sup>ème</sup> Catégorie	<b>561,230</b>	<b>97 278</b>

**III. EMPLOYES**

Catégorie	Horaire	Salaires (en F CFA)
1 <sup>ère</sup> Catégorie	NEANT	NEANT
2 <sup>ème</sup> Catégorie	NEANT	NEANT
3 <sup>ème</sup> Catégorie	NEANT	NEANT
4 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	<b>87 620</b>
5 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	<b>93 662</b>
6 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	<b>98 761</b>
7 <sup>ème</sup> Catégorie	173,33	<b>109 364</b>

**IV. AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ASSIMILES**

Catégorie	Horaire	Salaires (en F CFA)
AM1	173,33	<b>111 181</b>
AM2	173,33	<b>111 616</b>
AM3	173,33	<b>136 633</b>
AM4	173,33	<b>150 762</b>
AM5	173,33	<b>152 110</b>

**V. CADRES, INGENIEURS ASSIMILES**

Catégorie	Horaire	Salaires (en F CFA)
P1	173,33	<b>157 491</b>
P2	173,33	<b>160 930</b>
P3. A	173,33	<b>171 118</b>
P3. B	173,33	<b>241 998</b>

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

- **Pour les employeurs :**
  - M. Cheikh DIEYE (STRH);
  - Mme Balai SAKHO (STRH);
  - M. Boubakar DIOP (STRH);
  - M. Modou THIOUNE (STRH);
  - M. Christophe HADDAD (STRH);
  - M. Papa DIOP (STRH);
  - M. Cheikh SARRÉ (ATP);
  - M. Matar FALL (ATP);
  - M. Ibrahima DIENG (ATP);
  - M. Assane FALL (ATP).
- **Pour les travailleurs :**
  - M. Cheikh DIOP (SNTPGS) ;
  - M. Sara KONARÉ (SNTPGS) ;
  - M. Assane FALL (SNTPGS) ;
  - M. Thierno Mbaye SYLLA (SNTPGS);
  - M. Assane FALL n°2 (SNTPGS) ;
  - M. Adama FAYE (SNTPGS) ;
  - M. Thiéyacine SY (SNTPGS) ;
  - M. Cheikh NDIAYE (SNTPGS) ;
  - M. Omar CISSE (SNTPGS) ;
  - M. Serigne FALL (SNTPGS).
- **Equipe technique du MTDSRI :**
- ✓ **Ministère du Travail, du Dialogue Social et des Relations avec les Institutions**
  - M. Karim CISSE, DGTSS
  - Mme Ramatoulaye NIANG FALL, DRTOP
  - M. Alioune FALL
  - M. Massar GAYE
  - Mme Awa THIAM
- ✓ **Ministère du Pétrole et des Energies**
  - Mme Mama Ndiaye OMBOTIMBE,
  - M. Ibra BA

**Ministère Transports Terrestres,  
des Infrastructures et du Désenclavement**

Monsieur Cheikh BA

**Ont signé :**

**Pour le Patronat**  
M. Cheikh DIEYE (STRH)  
M. Cheikh SARRÉ (ATP)

**Pour les Travailleurs**  
M. Sara KONARE (SNTPGS)

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

**Fait à Dakar, le 12 octobre 2021**



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



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



## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DE LA BOULANGERIE

Entre :

Les organisations patronales et d'employeurs suivantes :

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

d'une part,

et

Les organisations syndicales de travailleurs suivantes :

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

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

### CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usages.

Le maintien de ces avantages ne concernera que le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

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

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

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La composition de la Commission est la suivante :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si l'une des parties contractantes estime que le licenciement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ils sont installés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou en tout autre endroit jugé plus favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 12 : Période d'essai**

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

la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.

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

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

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

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

- deux (2) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les salariés payés à l'heure ou à la journée ;
- cinq (5) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un (1) mois ;
- dix (10) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- quinze (15) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir. L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 15 : Promotion**

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

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

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

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

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

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

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

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

- quinze (15) jours pour les ouvriers spécialisés ;
- un (1) mois pour les ouvriers professionnels, employés, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés.

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

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après la période précisée à l'alinéa 2, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

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

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

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

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

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

**Article 20 : Discipline**

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1° Suspension du contrat de travail

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

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

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

### 2° Formalités à accomplir

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

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

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

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

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

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM) dont relève le travailleur ou bien lui envoie, à ses frais, l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

## Article 26 : Indemnisation du travailleur malade

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

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

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

## Article 27 : Accidents du travail / maladies professionnelles

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

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

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

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

##### **Article 28 : Modalités**

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

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

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

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

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

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

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

La durée du préavis est fixée comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le pourcentage est fixé par année de service à :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE VI : SALAIRES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

parmi les parties signataires de la présente Convention.

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

La commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion.

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

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

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

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

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

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

Le Président ne participe pas au vote.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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