

République du Sénégal

**PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE
DU GARDIENNAGE**

VERSION N° 1

**Par
Souleymane Diallo /
Consultant**

CANEVAS

Titre I. DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1 : Objet et Champ d'application
- Article 2 : Prise d'effet et adhésion
- Article 3 : Avantages acquis
- Article 4 : Durée-Révision-Dénonciation

Titre II. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DELEGUES DU PERSONNEL

- Article 5 : Liberté syndicale
- Article 6 : Absence pour activités syndicales
- Article 7 : Panneaux d'affichage
- Article 8 : Cotisations syndicales
- Article 9 : Délégués du Personnel

Titre III. CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1. Formation et Exécution

- Article 10 : Embauche
- Article 11 : Réembauche
- Article 12 : Période d'essai
- Article 13 : Modification du contrat de travail
- Article 14 : Lieu d'emploi – Affectation
- Article 15 : Mutation à un emploi relevant d'une catégorie inférieure
- Article 16 : Intérim dans un emploi relevant d'une catégorie supérieure
- Article 17 : Obligation de l'agent
- Article 18 : Discipline
- Article 19 : Procédure de sanction
- Article 20 : Exercice du pouvoir disciplinaire
- Article 21 : Classement
- Article 22 : Avancement d'échelon
 - 1. Avancement d'échelon
 - 2. Changement de catégorie
 - 3. Changement de classe
- Article 23 : Travailleur physiquement diminué

Chapitre 2. Suspension du contrat de Travail

- Article 24 : Absence exceptionnelle
- Article 25 : Permission pour événements familiaux
- Article 26 : Absences pour maladie et accident non professionnel
- Article 27 : Indemnité du travailleur malade
- Article 28 : Absence pour accident de travail et maladie professionnelle
- Article 29 : Mise en disponibilité

Chapitre 3. Rupture du contrat de Travail

Article 30 : Préavis
Article 31 : Durée et déroulement du préavis
Article 32 : Indemnité compensatrice de préavis
Article 33 : Rupture du contrat du travailleur malade
Article 34 : Licenciement pour insuffisance professionnelle
Article 35 : Licenciement pour motif économique ou pour réorganisation intérieure
Article 36 : Indemnité de licenciement
Article 37 : Indemnité de départ à la retraite
Article 38 : Décès du travailleur
Article 39 : Certificat de travail

Titre IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 40 : Durée du travail
Article 41 : Heures supplémentaires
Article 42 : Jours fériés – Jours fériés chômés et payés
Article 43 : Droit de jouissance au congé payé
Article 44 : Durée du congé payé
Article 45 : Organisation du congé
Article 46 : Allocation de congé
Article 47 : Indemnité compensatrice de congé
Article 48 : Logement
Article 49 : Evacuation du logement
Article 50 : Voyages et transport

Titre V. SALAIRES - INDEMNITES ET AVANTAGES

Article 51 : Dispositions générales
Article 52 : Primes et indemnités
Article 53 : L'indemnité de Fonction
Article 54 : L'indemnité de logement
Article 55 : L'indemnité de transport
Article 56 : LES indemnités des heures supplémentaires
Article 57 : L'indemnité de déménagement
Article 58 : L'indemnité de déplacement
Article 59 : L'indemnité kilométrique
Article 60 : L'indemnité de risque
Article 61 : La prime de responsabilité
Article 62 : La prime de panier
Article 63 : La prime d'ancienneté
Article 64 : Bulletin de salaire

Titre VI. PROTECTION SOCIALE – HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

Article 77 : Sécurité sociale
Article 78 : Hygiène des lieux de travail
Article 79 : Hospitalisation
Article 80 : Habillement

Titre VII. LES DIFFERENTS DE TRAVAIL

Article 81 : Conflit individuel

Article 82 : Conflit collectif

Titre VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 83 : ANNEXES

ANNEXES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article premier

Objet et champ d'application

La présente convention a pour objet de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des entreprises et établissements exerçant dans la branche d'activité du Gardiennage.

Elle s'applique également aux activités de Surveillance et Escorte de biens privés

Article 2

Prise d'effet et adhésion

La présente convention prend effet un (1) jour après son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

Elle s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Tout syndicat du groupement professionnel de travailleurs ou tout employeur ou toute organisation syndicale ou 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 de Travail de Dakar.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner la remise en cause des avantages de toute nature, individuels ou collectifs acquis par le personnel antérieurement à sa signature.

Le maintien de ces avantages ne concerne que le personnel en service à la date de sa prise d'effet.

Les avantages consentis par la présente convention ne peuvent se cumuler aux avantages déjà accordés pour le même objet en vertu des dispositions réglementaires, d'usages ou d'accords individuels.

Article 4

Durée – Révision – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée, dénoncée en tout ou partie à tout moment par l'une des parties contractantes sous réserve d'un préavis d'un (1) mois adressé à l'autre partie par écrit avec ampliation à l'Inspecteur Régional du Travail de Dakar.

La partie qui permet l'initiative de la version devra accompagner sa lettre d'un projet sur les points en cause afin que les négociations puissent s'engager dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois.

TITRE II- EXERCICE DU DROIT SYNDICAL – DELEGUES DU PERSONNEL

Article 5

Liberté Syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts, d'adhérer et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la législation en vigueur.

Les décisions prises par l'employeur notamment l'embauche, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures disciplinaires, le licenciement ne devront se fonder sur l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat ou à un groupement professionnel.

Article 6

Absences pour activités syndicales

En vue de participer aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absences seront accordées aux travailleurs sur présentation trois (3) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée sauf cas de force majeure ou d'accord parties.

Les absences pour activités syndicales seront payées en fonction de l'horaire de travail. Elles ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront être récupérées non plus.

Il en est de même lorsque les travailleurs sont appelés à participer aux organes consultatifs paritaires réglementaires ou à siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail

Article 7

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage, réservés aux communications exclusivement professionnelles et syndicales, sont mis dans chaque établissement à la disposition des délégués du personnel et des organisations syndicales de travailleurs.

Les informations affichées par les soins d'un délégué du personnel ou d'un représentant du syndicat, devront au préalable faire l'objet d'une communication à l'Employeur.

Les clés de ces panneaux d'affichage sont exclusivement détenues par la Direction de l'établissement

Article 8

Cotisations syndicales

Le recouvrement des cotisations syndicales s'effectuent à la source sur les salaires des travailleurs dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 9

Délégués du personnel

Dans chaque établissement regroupant au moins onze (11) travailleurs, des délégués du personnel titulaire et des suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements situés dans une même localité et dans un rayon de dix (10) Km ne comportent pas, pris séparément plus de 10 travailleurs, les effectifs de ces établissements seront regroupés en vue de constituer un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les conditions requises pour être électeur ou éligible sont déterminées par les dispositions réglementaires en vigueur fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.

L'exercice des fonctions de délégué du personnel ne saurait constituer pour ce dernier une entrave à l'amélioration de sa rémunération de sa situation administrative.

Les fonctions de délégué du personnel ne peuvent non plus conférer à son titulaire un traitement de faveur.

Le délégué du personnel ne peut être muté dans un autre établissement contre son gré pendant la durée de son mandat sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de travail de l'établissement. Ses heures de liberté, soit 20 heures par mois, sont imputées sur cet horaire.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel sont étendues aux candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. Ces mesures sont en outre maintenues en faveur des délégués du personnel non réélus, pendant une durée de 3 mois.L'

TITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : FORMATION – EXECUTION

Article 10

Embauche

Tout candidat à un emploi doit satisfaire aux conditions ci-après :

- Etre âgé de 18 ans au moins au moment de l'engagement ;
- Jouir de ses droits civiques et êtres de bonne moralité ;

- Avoir satisfait aux visites médicales d'aptitude ;
- Justifier d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi à occuper. de préférence avoir été un ancien militaire

L'engagement doit toujours donner lieu à l'établissement d'une décision d'engagement prise par l'Employeur indiquant notamment l'identité du travailleur, la date de l'engagement, la classification professionnelle et éventuellement les conditions et la durée de la période d'essai conformément aux dispositions de l'article 12 ci-après.

Article 11

Réembauche

Le travailleurs licencié par suite de suppression d'emploi et de compression de personnel, bénéficie d'une priorité d'embauche dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

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

En cas de vacance dans le même emploi, l'UM-PAMECAS devra aviser le travailleur par lettre recommandée avec avis de réception, envoyée à la dernière adresse connue de l'intéressé. Celui-ci devra se présenter dans un délai de 10 jours.

Article 12

Période d'essai

L'engagement définitif du travailleur, peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée est fixée comme suit :

Travailleurs payés à l'heure ou à la journée : 8 jours

Employés et agents de maîtrise : 1 mois
Cadres et assimilés : 3 mois
Ces délais ne sont renouvelables qu'une seule fois.

Pendant la période d'essai, le travailleur percevra le salaire de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi occupé.

Chaque partie a la faculté pendant la période d'essai, de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis.

La prolongation des services après expiration du contrat à l'essai sans qu'ils y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Article 13

Modification du Contrat de Travail

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

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique de l'agent, attestée par un certificat médical, à la situation économique ou à la réorganisation au sein de, l'établissement la Direction pourra proposer à l'agent la modification de son contrat.

Lorsque la modification doit entraîner pour l'agent, une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée par ce dernier, la rupture du contrat qui en résulte est réputée être le fait de l'Employeur.

Article 14

Lieu d'emploi – Affectation

Tout travailleur embauché peut-être appelé à servir partout où l'employeur exerce ses activités sur le territoire national.

Au moment de sa prise de service tout travailleur reçoit une affectation correspondant au poste et à l'emploi pour lequel il a été recruté.

Article 15

Mutation à un emploi relevant d'une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel.

Dans ce cas, son salaire et son classement antérieur seront maintenus pendant la période de mutation qui n'excédera six (6) mois.

Passé ce délai, l'employeur devra définitivement régler la situation de l'intéressé en le ramenant dans ses anciennes fonctions.

Article 16

Intérim dans un emploi relevant d'une catégorie supérieure

Le fait pour le travailleur d'assurer l'intérim dans 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.

La durée de l'intérim, sauf dans les cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée de son congé, ne peut excéder :

- 3 mois pour les cadres et assimilés
- 1 mois pour les autres catégories

Passé ce délai et sauf dans les cas visés ci-dessus, le travailleur doit être reclassé dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intéressé perçoit après la période d'intérim sus-visée, une indemnité égale à la différence entre son salaire catégoriel de base et celui de la nouvelle fonction exercée.

Article 17

Obligations de l'agent

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'employeur

Il est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, faits et informations dont il a eu connaissance pendant l'exercice de ses fonctions.

Il lui est interdit, même en dehors de ses heures de travail, d'exercer une activité susceptible de concurrencer l'employeur ou de nuire à la bonne exécution de services convenus.

Il est interdit au travailleur d'avoir, soit personnellement, soit par personne interposée, et dans quelque entreprise que ce soit des intérêts de nature à compromettre son indépendance professionnelle.

De même, il est interdit à tout agent de solliciter ou d'accepter dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, des usagers et partenaires de l'employeur des avantages ou des services de quelque nature que ce soit.

Tout agent qui contrevient aux interdictions sus-visées est passible de sanctions prévues à l'article 18 de la présente convention.

L'agent est tenu de respecter les dispositions d'un éventuel Règlement Intérieur qui fixe les règles d'organisation technique du travail, les règles de discipline et les règles d'hygiène et de sécurité .

Article 18

Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs sont les suivantes :

Sanctions du premier degré :

- l'avertissement verbal ou écrit
- le blâme

Sanctions du 2è degré :

- la mise à pied d'1 à 3 jours ;
- la mise à pied de 4 à 8 jours

Sanctions du 3è degré :

- le licenciement avec préavis et indemnité de licenciement
- le licenciement sans préavis et sans indemnité de licenciement

L'avertissement, le blâme et la mise à pied d'un à 3 jours ne sauraient être invoquées à l'encontre du travailleur si dans les 6 mois qui suivent l'intervention de l'une de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un an en ce qui concerne la mise à pied de 4 à 8 jours.

Article 19

Procédure de sanction

Préalablement à toute sanction, le supérieur hiérarchique qui se trouve à l'initiative de la sanction, doit adresser au travailleur une demande d'explication écrite précisant les faits qui lui sont reprochés.

Le travailleur dispose à compter de la réception de la demande d'explication, de 3 jours ouvrables pour déposer sa réponse. Passé ce délai, sauf cas de force majeure, le travailleur sera réputé avoir reconnu les faits qui lui sont reprochés.

La décision de sanction, devra viser les explications écrites ou leur absence. Elle devra dans tous les cas être motivée.

Elle est signifiée par écrit au travailleur avec ampliation à l'Inspecteur du Travail du ressort.

La retenue de salaire pour absence non justifiée, ne fait pas obstacle à l'application des sanctions disciplinaires.

Article 20

Exercice du pouvoir disciplinaire

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 18 et proposées par l'autorité hiérarchique compétente sont prises par le Chef d'établissement ou son représentant.

Toutefois les sanctions du 1^{er} degré pourront être prononcées par le chef de service, après avis obligatoire du Chef d'établissement.

Les sanctions du 2^e degré et du 3^e degré sont prononcées par le Chef d'établissement sur proposition du supérieur hiérarchique, après avis du Président du Conseil d'Administration s'il y'a lieu

Le licenciement sans préavis et indemnités est prononcé en cas de faute lourde.

Article 21

Classement

Article 22

Avancement

1. Avancement d'échelon

Le passage à un échelon supérieur d'une même catégorie constitue un avancement. Le nombre d'avancements ne peut être supérieur à 30 % de l'effectif promouvable

Ne pouvant bénéficier de l'avancement d'échelon que les travailleurs ayant fait l'objet d'une notation conformément à l'article 24 de la présente convention.

L'avancement d'échelon a lieu tous les deux (2) ans pour les classes 1 à 4, trois (3) ans pour les classes 4 à 7 et prend effet à la date de prise de service de l'agent.

L'avancement d'échelon est fonction de la valeur des deux dernières notations :

- Les notes "Excellent", "Très Bon" et "Bon" donnent droit à un avancement d'échelon automatique ;
- La note "Passable" retarde le droit à l'avancement d'échelon d'un an ;
- La note "Médiocre" est privative de tout avancement.

2. Changement de catégorie

Les travailleurs ayant atteint la limite des échelons dans leur catégorie, sont reclassés dans la catégorie immédiatement supérieure.

L'avancement de catégorie dans une même classe n'implique pas nécessairement un changement d'emploi.

L'avancement de catégorie peut aussi intervenir suite à l'élargissement des tâches ou des responsabilités de l'agent découlant d'une formation professionnelle

sanctionnée par un diplôme reconnu, ou d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique.

3. Changement de Classe

Le principe de la promotion interne est reconnu aux agents du Réseau l'UM-PAMECAS.

Tout changement de classe est toujours subordonné à l'existence d'un poste budgétaire par vacance ou par création d'un emploi nouveau.

Il doit intervenir, soit à la suite d'une réussite à un test ou à un examen, soit sur nomination.

Article 23

Travailleur Physiquement Diminué

En cas de diminution du rendement ou de la capacité professionnelle d'un travailleur par suite de maladies, accident ou infirmité d'origine professionnelle, médicalement constatée, le Directeur Général peut proposer au travailleur un poste correspondant à ses nouvelles capacités professionnelles.

Chapitre II- SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24

Absence exceptionnelle

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

Article 25

Permission pour événements familiaux

Dans la limite de 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 à l'occasion des événements familiaux suivant :

- | | |
|---|---------|
| ➤ Mariage du travailleur | 3 jours |
| ➤ Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur | 1jour |
| ➤ Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe | 4jours |

- Décès d'un ascendant en ligne directe , d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- Décès d'un beau frère ou d'une belle mère 2 jours
- Naissance d'un enfant 1 jour
- Baptême d'un enfant 1 jour
- Première communion 1 jour
- Hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur 1 jour.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable du Chef d'établissement après présentation des pièces justificatives.

En cas de force majeure rendant impossible la présentation de ces pièces, le travailleur devra aviser son Chef d'établissement dès la reprise du travail et fournir dans les 10 jours qui suivent le document attestant de l'événement.

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 26

Absences pour maladie et accident non professionnel

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnels, sont suspensives du contrat de travail dans la limite de 6 mois par an ; ce délai est prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, la limite des 6 mois prévue à l'alinéa précédent sera portée à 8 mois si le travailleur compte 5 à 15 ans d'ancienneté et à 10 mois au delà.

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

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

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai de 7 jours à compter du jour où le Chef de Service est informé de l'indisponibilité du travailleur.

Le Chef d'établissement0 pourra faire procéder à une contre-visite du travailleur malade par le médecin de son choix.

Si le travailleur ne peut se déplacer par suite de sa maladie, il avise le Service du Personnel de cette impossibilité, celui-ci informe alors l'IPM dont relève le travailleur.

Article 27

Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, reçoit de l'employeur, une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

ANCIENNETE	MONTANT ET DUREE DE L'INDEMNISATION
Moins d'un an de présence	- Plein salaire pendant 1 mois - Demi-salaire pendant 3 mois
Plus de 1 à 5 ans de présence	- Plein salaire pendant 1 mois - Demi-salaire pendant 4 mois
Plus de 5 ans de présence	- Plein salaire pendant 2 mois - Demi-salaire pendant 5 mois

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur 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 28

Absences pour accidents de travail et maladies professionnelles

Le contrat de l'agent accidenté du travail est suspendu pendant toute la durée de l'incapacité temporaire du travailleur.

Si après consolidation de la blessure, l'agent est atteint d'une incapacité le rendant inapte à reprendre son ancien emploi, le Chef d'établissement recherchera avec les délégués du personnel la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son salaire normal, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette période.

Article 29

Mise en disponibilité

Le travailleur peut bénéficier sur sa demande d'une mise en disponibilité sans aucune rémunération pour convenances personnelle.

La mise en disponibilité suspend le contrat de travail. Les conditions de cette mise en disponibilité sont discutées d'accord parties entre le travailleur et le Chef d'établissement.

Un mois avant le terme de la période de mise en disponibilité, le travailleur doit adresser une demande écrite de réintégration au Chef d'établissement qui devra dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande, procéder à sa réintégration.

Les périodes de mise en disponibilité ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté ou des droits à congé du travailleur.

Chapitre III – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30

Préavis

Le contrat de travail peut toujours cesser par la volonté des parties .
La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat, doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

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

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de faire la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit. Au sens du présent article la date de la notification est celle où la lettre a été remise au destinataire soit par la poste, contre reçu ou décharge avec signature.

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

Le motif de la rupture du contrat doit figurer dans la lettre de préavis.
Toutefois, la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente de la gravité de la faute.

Article 31

Durée et déroulement du préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois pour les agents des classes I à IV
- 3 mois pour les agents des classes V et VII

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter 2 jours par semaine payés à plein salaire, pour la recherche d'un nouveau emploi.

La répartition de ces journées d'absence est fixée d'un commun accord ou alternativement, un jour au gré de l'employeur un jour au gré du travailleur.

Les journées d'absence peuvent être globalisées en fin de préavis. Dans ce cas, la durée de présence de l'agent serait réduite d'autant, sans modification de la rémunération due au titre du préavis ; le temps de préavis non effectué étant considéré comme le temps de service effectif.

Si à la demande écrite de l'employeur, le travailleur n'utilise pas ses jours de liberté, il lui sera payé une indemnité compensant les jours ainsi perdus dans la recherche de l'emploi.

Le travailleur responsable d'un service, d'un stock ou d'une caisse dont le contrat est résilié, ne peut quitter son emploi avant d'avoir totalement rendu compte de sa gestion.

Article 32

Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties qui n'aura pas respecté le délai de préavis devra obligatoirement verser à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

En cas de licenciement, le travailleur qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra après en avoir avisé l'employeur quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il y ait lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

En outre, si l'une des parties désire rompre le contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie 15 jours avant la date de départ.

En cas d'inobservation de cette clause et si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis sera doublée.

Article 33

Rupture du Contrat du travailleur Malade

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 26 de la présente convention, le travailleur dont le contrat a été suspendu pour raisons de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir

signifié par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui sera versé le montant de l'indemnité de préavis, de congé payé et de l'indemnité de licenciement, s'il comptait 12 mois de service effectif au moment de la rupture.

L'agent remplacé dans ces conditions, conserve pendant un délai de 2 ans une priorité de réembauchage.

Article 34

Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'agent qui obtiendra une note moyenne annuelle inférieure à 9/20, fera obligatoirement l'objet d'un avertissement écrit. Deux avertissements successifs pour ce même motif pourront entraîner le licenciement avec préavis, pour insuffisance professionnelle.

De même, toute note moyenne annuelle inférieure à 6, pourra entraîner le licenciement avec préavis.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à ce que l'agent dont la mauvaise manière de servir est nettement établie, puisse être licencié à tout moment, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 35

Licenciement pour Motifs Economiques ou pour réorganisation intérieure

Les licenciements pour motifs économiques ou réorganisation intérieure, sont soumis aux règles et procédures fixées par le Code du Travail.

Article 36

Indemnité de Licenciement

Le travailleur licencié, ayant totalisé 12 mois d'ancienneté au sein de l'établissement, a droit, sauf cas de rupture résultant d'une faute lourde ou d'une démission, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence continue au sein de l'établissement, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des 12 mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.

Le salaire global mensuel moyen comprend toutes les sommes constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles ayant un caractère de remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 25% par année de service pour les 5 premières années,
- 30% par année de service de la 5^{ème} à la 10^{ème} année incluse,
- 40% par année de service au – delà de la 10^{ème} année.

Dans le décompte effectué sur les bases sus – indiquées, il sera tenu compte des fractions d'année.

Article 37

Indemnité de départ à la retraite

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

L'âge de départ à la retraite peut-être reculé d'accord parties sous réserve des limites fixées par la réglementation

Au moment du départ, une indemnité spéciale dite « indemnité de départ 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.

Si l'agent demande à jouir de sa retraite par anticipation, l'indemnité est dans ce cas réduite aux pourcentages ci-après :

➤ départ moins de 5 ans avant l'âge normal	75%
➤ départ moins de 4 ans avant l'âge normal	80%
➤ départ moins de 3 ans avant l'âge normal	85%
➤ départ moins de 2 ans avant l'âge normal	90%
➤ départ moins de 1 an avant l'âge normal	95%

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

Article 38

Décès du travailleur

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

Si l'agent comptait au jour du décès une année au moins d'ancienneté, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droits 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 le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur celle-ci assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants droits en fasse la demande.

A titre de participation aux frais funéraires, l'employeur devra verser aux ayants-droit une somme correspondant à 1 mois de son salaire de base.

Article 39

Certificat de travail

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

- Les noms et prénoms de l'agent ;
- La date d'entrée dans l'établissement
- La date de sortie
- La nature de ou des emplois occupés
- La catégorie professionnelle et les périodes pendant lesquelles le ou les emplois ont été tenus.

Tout certificat de travail doit comporter outre les indications ci-dessus, la mention « libre de tout engagement ».

Le certificat de travail doit être remis au travailleur dès la cessation du travail. Toutefois si cette remise n'est pas possible par le fait du travailleur, l'employeur devra tenir à la disposition de ce dernier le certificat de travail.

TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 40

Durée du Travail

L'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine et de 56 heures pour les gardiens.

Il peut être réparti sur cinq (5) ou six (6) jours ouvrables de la semaine.

Article 41

Heures Supplémentaires

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail donnent lieu à une majoration du salaire horaire catégoriel.

Les majorations sont fixées comme suit :

- 15% pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure et pour les gardiens de la 57^{ème} à la 64^{ème} heures ;
- 40% pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure et pour les gardiens au-delà de la 64^{ème} heure.
- 60% pour les heures effectuées de nuit.

Les heures de travail effectuées pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié sont majorées au taux de 60% et 100% les heures de nuit .

Article 42

Jours fériés – Jours fériés chômés et payés.

Les jours fériés, chômés, payés sont ceux fixés par la législation et la réglementation en vigueur.

Chaque année, huit jours fériés en plus du 1^{er} Mai, du 4 Avril et de la Tamkharite, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le choix de six d'entre eux est fait 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^{er} Mai, le 4 avril et la Tamkharite) les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- Justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égale à 6 jours ouvrables consécutifs correspondant à 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 modalités de récupération ou de l'organisation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié, la rémunération particulière au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour là, calculée comme il est dit à l'article 66 de la présente convention.

Article 43

Droit de Jouissance au Congé Payé

Le droit de jouissance au congé payé est acquis après une période minimale de services effectifs appelée période de référence égale à 12 mois.

Sont considérées comme périodes de services effectifs pour la détermination du droit de jouissance au congé, celles qui sont énumérées aux 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème} et 8^{ème} de l'article L 70 du Code du Travail.

Est également considérée comme période de services effectifs, la période de services effectifs, la période de détention préventive lorsqu'elle se termine par un non-lieu ou une relaxe.

Article 44

Durée du Congé Payé

La durée du congé payé est déterminée en raison de 2 jours ouvrables par mois de services effectifs.

Les permissions exceptionnelles d'absence énumérées au titre III de la présente convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis dans la limite de 15 jours ouvrables par an.

La durée du congé est augmentée de :

- 1 jour de congé supplémentaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours de congé supplémentaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congé supplémentaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 6 jours de congé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté.

Les femmes salariées bénéficient d'un jour de congé supplémentaire en sus de leur congé légal pour chacun de leurs enfants à charge, âgé de moins de 14 ans.

Les gardiens-concierges logés dans l'enceinte ou à proximité des locaux de l'établissement astreint à une durée de présence de 24 heures continues par jour, ont droit à un congé annuel payé de 14 jours par an, en sus de leur congé légal.

Article 45

Organisation du Congé

La date de départ en congé est fixée d'accords partis entre l'employeur et le travailleur

En raison des nécessités de service et sous réserve d'un congé de 6 jours minimum à prendre par an, la jouissance effective du congé pourra être reportée par le Directeur Général après accord avec l'agent intéressé sans que la durée des services puisse excéder 3 ans.

Le rappel d'un agent en congé peut intervenir lorsque la bonne marche des services l'exige, sous réserve que celui-ci ait bénéficié au préalable 12 jours consécutifs de son congé.

L'agent rappelé conservera intégralement son allocation de congé. Il bénéficiera par la suite et au plus tard, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par le fait du rappel.

Article 46

Allocation de Congé

Au moment de son départ en congé, le travailleur percevra une allocation égale au douzième (1/12) des sommes perçues pendant la période de référence à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu.

Article 47

Indemnité Compensatrice de Congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que l'agent n'ait acquis droit au congé, il percevra aux lieux et place du congé, une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article 72 de la présente convention d'établissement.

Article 48

Logement

Les travailleurs énumérés à l'article 43 de la présente convention peuvent bénéficier de la gratuité du logement, ou à défaut, de l'indemnité prévue à l'article précité

Dans le cas de la gratuité du logement, les charges d'eau, d'électricité, de téléphone restent à la charge de l'agent bénéficiaire.

Toutefois, les gardiens-concierges dont la présence constante dans les locaux de l'établissement est obligatoire pour des raisons de sécurité, bénéficient de plein droit de la gratuité du logement.

Article 49

Evacuation du Logement

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

1. en cas de notification du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du préavis ;
2. en cas de rupture du contrat par l'agent sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
3. en cas de licenciement sans préavis : évacuation dans un délai de 8 jours
4. en cas d'expiration du contrat : évacuation dans un délai d'un mois.

Article 50

Voyages et transport

Les conditions afférentes au voyage du travailleur et des membres de sa famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages, sont fixées ainsi qu'il suit :

1°) Classe de passage

Les classes de passage du travailleur ainsi que les membres de sa famille pourront prétendre au transport à la charge de l'employeur sont les suivantes :

Catégories d'emploi	Route	Chemin de fer ou bateau	Avion
Classe I à IV	Prix du titre du transport	Classe touriste	
Classe 5 à 7	-	1 ^{ère} classe	-

Le transport du travailleur et de sa famille est effectué par la voie et les moyens sus-indiqués laissés au choix de l'employeur sauf prescription médicale contraire.

Dans le cas où le travailleur et sa famille justifierait de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyageront avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible.

2) – Transport de bagages

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

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

Deux cent (200) Kgs en sus de la franchises, pour le ménage comprenant le travailleur et sa ou ses conjointes .

Cent (100) kgs en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs à sa charge et vivant habituellement avec lui.

L'employeur procédera en outre au remboursement des frais de transport des gros meubles nécessaires à l'agent.

TITRE V – LES SALAIRES – INDEMNITES - AVANTAGES

Article 51

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.

L'agent recruté ou nommé perçoit la rémunération attachée à l'emploi qu'il occupe en fonction de son classement. Cette rémunération est mensuelle.

La rémunération du travailleur comporte le salaire de base et, selon le cas, les primes, et indemnités auxquelles il peut prétendre.

La grille des salaires correspondant à la classification des emplois est jointe en annexe (N°)

Article 52

Primes et Indemnités

Les primes et indemnités ci-après peuvent être allouées aux travailleurs:

- l'indemnité de fonction ;
- l'indemnité de logement ;
- l'indemnité de transport ;
- l'indemnité des heures supplémentaires ;
- l'indemnité de déménagement ;
- l'indemnité de déplacement ;
- l'indemnité kilométrique ;
- l'indemnité de risque ;
- la Prime de Responsabilité
- la prime de panier ;
- la prime d'ancienneté.

Article 53

L'indemnité de Fonction

Une indemnité de fonction destinée à tenir compte des difficultés et servitudes propres aux fonctions exercées, est accordée aux agents ci-après désignés, chargés de superviser et d'organiser le travail des agents placés sous leur autorité :

-
- les Directeurs ;
- les Conseillers techniques ;
- les Chefs de service ;

- les Gérants de caisse.

Le montant de l'indemnité mensuelle de fonction est fixée en annexe jointe à la présente convention d'établissement (N°).

Le bénéfice de l'indemnité de fonction est exclusif du paiement, de l'indemnité des heures supplémentaires, de la prime de panier et de la prime de responsabilité.

Article 54

L'indemnité de logement

Elle est attribuée au Directeur Général, au Directeur Général adjoint et à tout assistant technique travaillant pour le compte de de l'employeur
Son montant est déterminé par l'annexe de la présente convention

Article 55

L'indemnité de Transport

Une indemnité mensuelle de transport est payée aux agents non transportés par l'employeur et dont le lieu de résidence est distant d'au moins trois (3) kilomètres du lieu de travail.

Elle est payée mensuellement et forfaitairement sous forme d'une allocation dont le montant est égal au taux en vigueur au Sénégal.

Elle ne se cumule pas avec l'indemnité de déplacement, l'indemnité kilométrique et n'est pas due en cas d'absence ou durant les congés.

Article 56

L'indemnité des Heures Supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, donnent lieu à une majoration du salaire horaire.

Les taux de majoration sont fixés à l'article 66 de la présente convention d'établissement.

Article 57

L'indemnité de Déménagement

Les travailleurs affectés hors de sa résidence habituelle, a droit à une indemnité de déménagement.

L'indemnité de déménagement est versée en une seule fois avant son déplacement pour rejoindre son nouveau lieu d'affectation.

Elle est égale à :

- 3 fois le salaire catégoriel de base pour les agents des classes I et II ;
- 1, 5 fois le salaire catégoriel de base pour les agents des classes III et IV ;
- 1 fois le salaire catégoriel de base pour les agents des classes V et VI.

Article 58

L'indemnité de Déplacement

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement dans les limites du territoire national à exercer sa profession hors du lieu habituel d'emploi et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, il aura droit à une indemnité de déplacement calculée sur les bases ci-après :

1°) Pour les travailleurs des classes I à IV :

- 3 fois le taux du salaire horaire de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise en charge d'un repas principal ;
- 6 fois le taux du salaire horaire de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux (2) repas principaux ;
- 9 fois le taux du salaire horaire de la catégorie du travailleur si le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise de deux (2) repas principaux et le couchage.

2°) Pour les travailleurs des classes V, VI et VII :

- Deux (2) fois le salaire catégoriel journalier de l'agent par journée de 24 heures.

Les indemnités de déplacement ne peuvent être payées que sur présentation de la feuille de déplacement.

La feuille de déplacement est délivrée sur présentation de l'ordre de mission prescrivant le déplacement. Elle est visée au départ, à l'arrivée et dans les centres de passage, par les personnes habilitées.

La feuille de déplacement et l'ordre de mission sont établis par le Directeur Général ou son représentant habilité à cet effet.

Article 59

L'indemnité Kilométrique

Certains travailleurs peuvent être autorisés par le Directeur Général à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service, et perçoivent en contrepartie une

indemnité compensatrice dite kilométrique dont le montant est fixé par l'annexe n° IV de la présente convention d'établissement.

La liste des emplois dont les titulaires peuvent être autorisés à utiliser leur véhicule est fixé par l'employeur

Article 60

L'indemnité de Risque

Une indemnité mensuelle de risque destinée à tenir compte des risques encourus dans l'exercice de leurs fonctions, est accordée aux gardiens et aux chauffeurs.

Son montant est fixé par l'annexe IV de la présente convention d'établissement.

Article 61

La Prime de Responsabilité

Les travailleurs des classes V et VI bénéficient d'une prime mensuelle dite de responsabilité destinée à compenser les contraintes qu'exigent les responsabilités assumées dans le cadre de leurs fonctions de commandement et de conception.

Le montant de la prime de responsabilité est fixé par l'annexe n° IV de la présente convention d'établissement.

Le bénéfice de la prime de responsabilité est exclusif du paiement de la prime de panier, de l'indemnité de fonction et de l'indemnité des heures supplémentaires.

Article 62

La Prime de Panier

La prime de panier a pour but de dédommager les travailleurs appelés occasionnellement à effectuer des services de nuit à faire face à des frais nés de la modification de leurs conditions habituelles d'emploi.

Elle est attribuée :

- aux agents ayant effectué au moins 6 heures de travail de nuit ;
- aux agents ayant effectué 10 heures ininterrompues ou 3 heures en sus de leur horaire normal de travail.

Le montant de cette indemnité est de 3 fois le salaire horaire de la catégorie de l'agent.

Son bénéfice est exclusif du paiement des indemnités de fonction et de responsabilité.

Elle ne fait pas obstacle, toutefois, au paiement de l'indemnité des heures supplémentaires et, est due à tout le personnel remplissant les conditions ci-dessus à l'exception des gardiens – concierges.

Article 63

Prime d'Ancienneté

Sous réserve des dispositions de l'article L 109 du Code du Travail, on entend par ancienneté, le temps pendant lequel l'agent a été occupé de façon continue au service de l'établissement.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire de base de la catégorie de l'agent.

Son montant est fixé à 2% du salaire de base après deux (2) années de présence effective avec une progression de 1 % par année de présence en sus, jusqu'à la 25^{ème} année incluse.

La prime d'ancienneté n'est pas cumulable avec le système d'avancement automatique basée sur l'ancienneté.

Article 64

Bulletin de Salaire

Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit faire l'objet d'une pièce justificative dite "bulletin de paie", remise à l'agent au moment du paiement

Sur le bulletin de paie, sont ventilés le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement, toutes les sommes dues à l'agent, de manière à faire clairement apparaître, en individualisant chaque élément de la rémunération, sa cause exacte et le décompte qui a servi de base à son calcul.

TITRE VI – PROTECTION SOCIALE - HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

Article 65

Sécurité Sociale

L'employeur est soumis aux dispositions régissant les Institutions de Sécurité Sociale (CSS-IPRES-IPM) conformément aux législations et réglementations en vigueur et y affiliera tous ses agents pour leur assurer le bénéfice des prestations servies par ces organismes.

Article 66

Hygiène des Lieux de Travail

Les agents sont tenus d'appliquer strictement les consignes destinées à garantir la salubrité des locaux et d'observer les instructions quant à la conduite à tenir pour prévenir tout incident ou accident.

Article 67

Hospitalisation

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires régissant les institutions de Prévoyance maladie, les travailleurs hospitalisés peuvent bénéficier sur leur demande écrite, d'une allocation complémentaire d'hospitalisation égale à trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la classe III, catégorie 1, échelon A pour l'ensemble des travailleurs.

L'allocation n'est pas due aux agents hospitalisés à la suite d'un accident du travail, ou d'un accident non professionnel résultant de leur faute, ou survenu à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives officielles non organisées par l'employeur auxquels ils auraient participé.

Article 68

Habillement

Les travailleurs affectés aux emplois définis à l'annexe n° V de la présente convention peuvent prétendre, à la charge de l'employeur, à la fourniture gratuite des effets d'habillement.

Le port des tenues pendant les heures de travail est obligatoire pour les agents qui en sont dotés, sous peine de sanctions disciplinaires.

TITRE VII – LES DIFFEREND DU TRAVAIL

Article 69

Conflit Individuel

Tous les conflits individuels nés des relations professionnelles, notamment ceux relatifs à l'exécution, à l'interprétation ou à la rupture des contrats de travail en application de la présente convention d'établissement, sont obligatoirement soumis à la procédure ci – dessous :

- a) - les parties s'attacheront à rechercher à l'amiable la solution au litige,
- b) - en l'absence d'accord, la partie la plus diligente saisira la structure interne prévue à cet effet qui tentera de rechercher une solution juste et équitable aux problèmes posés dans le litige,
- c) - en cas de conciliation, il est dressé un procès – verbal qui consacre le règlement définitif du litige,
- d) - en cas de non – conciliation chacune des parties à la faculté de saisir l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 70

Conflits Collectifs

Les conflits collectifs sont également soumis à la procédure telle que prévue à l'article 92 ci – dessus.

Les parties s'attacheront, dans le calme et la concorde, à la recherche des solutions les mieux appropriées, au différend en cours.

A cet effet, les agents impliqués dans le conflit, désignent leurs représentants chargés de rechercher avec le Directeur Général ou son représentant, une solution au conflit dans le respect de la réglementation en vigueur.

TITRE VIII – DISPOSITIONS FINALES

Article 71

Annexes

Les annexes qui déterminent la hiérarchie professionnelle, la définition et la classification des emplois, la grille des salaires, le barème de certaines indemnités ainsi que la dotation des effets d'habillement, font partie intégrante de la présente convention d'établissement.

SIGNATAIRES

ANNEXE I : HIERARCHIE PROFESSIONNELLE

CLASSE I : AGENTS DE SECURITE SANS QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

- Catégorie 1 : Gardiens ordinaires
- Catégorie 2 : Gardiens spécialisés
- Catégorie 3 : Gardien très spécialisé

CLASSE II : AGENTS DE SECURITE PROFESSIONNELS

- Catégorie 1 : Gardiens professionnels ordinaires
- Catégorie 2 : Gardiens professionnels qualifiés
- Catégorie 3 : Gardiens professionnels très qualifiés

CLASSE III : AGENTS DE MAITRISE ORDINAIRES

- Catégorie 1 : Agents de Maîtrise qualifiés
- Catégorie 2 : Agents de Maîtrise très qualifiés
- Catégorie 3 : Agent de maîtrise hautement qualifié

CLASSE IV : AGENT DE MAITRISE SUPERIEURS

- Catégorie 1 : Agents de Maîtrise commandant des agents non qualifiés
- Catégorie 2 : Agent de Maîtrise commandant des agents qualifiés
- Catégorie 3 : Agents de Maîtrise commandant des agents de même catégorie ou de catégorie inférieure

CLASSE V : CADRES SUPERIEURS PARTICIPANT A L'ELABORATION DES DECISIONS

- Catégorie 1 : Diplômés de l'Enseignement Supérieur débutants
- Catégorie 2 : Diplômés de l'Enseignement Supérieur expérimentés
- Catégorie 3 : Diplômés de l'Enseignement Supérieur très expérimentés.

CLASSE VI : CADRES SUPERIEURS INVESTIS DE POUVOIR DE DECISION

- Catégorie 1 : Cadres dotés de responsabilités
- Catégorie 2 : Haut Cadres de Direction.

Annexe N°II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

CLASSE I : AGENTS DE SECURIT2 SANS QUALIFICATION

Catégorie 1 : Gardien Débutant

Définition : Agent de sécurité exécutant des besoins élémentaires ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation.

Emplois :

- Gardien : Agent chargé de veiller sur la protection des objets dont il à la charge, de jour et de nuit.
- Manœuvre Ordinaire,

Catégorie 2 : Gardien Spécialisé

Définition : Agent ayant un minimum d'instruction exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire

Emplois :

- Gardien spécialisé ayant un an de présence continue
- Planton : Agent chargé d'effectuer les courses à l'intérieur comme à l'extérieur des services et de l'entretien des bureaux

Catégorie 3 : Gardiens très spécialisés

Définition : Agent occupant des fonctions analogues à celles de la catégorie précédente et ayant des responsabilités supplémentaires.

Emplois :

- Gardien – Concierge : Agent qui, en plus de ses fonctions normales de gardiennage de jour ou de nuit est chargé de la réception et du renseignement des usagers
- Garçon de bureau : Agent chargé de la réception et de l'envoi du courrier et tenant le registre correspondant
- Chauffeur de tourisme : Agent titulaire du permis B et chargé de conduire un véhicule de tourisme

CLASSE II : AGENTS DE SECURITE PROFESSIONNELLEMENT QUALIFIES

Catégorie 1 Employés professionnels ordinaires

Définition : Agent effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple

Emplois :

- **Chauffeur tous permis** : Agent possédant tous les permis de conduire, ayant une parfaite aptitude de conduite automobile et qui peut être chargé du transport de matériel et du personnel

- **Aide – Comptable des matières** : Agents chargés de tenir en **quantité et en valeur** des fiches de stocks et, éventuellement suppléer le comptable des matières

- .Agent de Bureau
- Agent Téléphoniste de garde
- Agent de Courrier
- Agent Chef de Poste

Catégorie 2 Employés professionnels qualifiés

Définition : Agent possédant une certaine technique, ayant le niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.) ou ayant le niveau du Brevet de Fin d'Etudes Moyennes (B.F.E.M.)

Emplois :

- **Chauffeur dépanneur** : Agent titulaire de tous les permis de conduire, ayant des connaissances en mécanique et pouvant effectuer de petits dépannages.
- **Commis** : Agent du niveau B.F.E.M. ou possédant une expérience professionnelle suffisante, chargé de la réception et de l'envoi du courrier, de l'établissement des bordereaux de transmission.
 - Agent Pointeur
 - Standardiste
 - Chafaud Transport du Personnel
 - Mécanicien
 - Contrôleur
 - Superviseur

Catégorie 3 : Employés professionnels très qualif

Définition : Agent spécialisé, titulaire d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.) ou d'un Brevet de fin d'Etudes Moyennes (B/F.E.M), ayant une bonne pratique de sa profession.

Emplois :

- Secrétaire dactylographe : Agent titulaire du CAP ou de tout autre diplôme admis en équivalence ou ayant une formation professionnelle suffisante, capable d'assurer le classement, la mise en forme des correspondances simples, la réception, l'enregistrement et l'expédition du courrier : vitesse minimale : 40 mots par minute.
- Sténo dactylographe : Agent titulaire du CAP ou de tout autre diplôme admis en équivalence ou ayant une expérience professionnelle suffisante, possédant une vitesse minimale de mot/minute en sténographie et de 35 mots/minute en dactylographe.
- Aide – Comptable : Agent titulaire du CAP ou de tout autre diplôme admis en équivalence, ou ayant une expérience professionnelle suffisante, chargé de passer les écritures comptables et d'effectuer la vérification matérielle des documents comptables.
- Aide secrétaire comptable : Agent titulaire du CAP ou de tout autre diplôme admis en équivalence, capable d'effectuer un travail de secrétariat et doté de quelques notions de comptabilité.

CLASSE III : AGENTS DE MAITRISE ORDINAIRES

Catégorie 1 :

Définition : Agent qualifié, ayant le niveau du brevet d'Etudes professionnelles (BEP) ou du Baccalauréat, assurant des travaux qui comportent une part d'initiative et de responsabilité.

Emplois :

- Secrétaire dactylographe : Agent ayant le niveau du B.E.P. ou du baccalauréat, ou ayant une expérience professionnelle suffisante capable d'accomplir les mêmes tâches dévolues au / ou à la secrétaire dactylographe titulaire du CAP avec une vitesse minimale de 50 mots/minute.
- Sténo – dactylographe : Agent de niveau B.E.P. ou baccalauréat ou ayant une bonne expérience professionnelle, capable en plus des tâches normalement assignées au / à la sténodactylographie titulaire du CAP, de posséder la vitesse minimale de 100 mots/minute en sténographie et 40 mots/minute en dactylographie et de rédiger correctement des correspondances simples.
- Comptable : Agent ayant le niveau du BEP ou du baccalauréat ou ayant une expérience professionnelle suffisante, capable, outre la passation et la vérification des écritures comptables, d'élaborer certains états comptables ou financiers.
- Comptable des matières : Agent ayant le niveau du BEP, chargé de la gestion du matériel, des matières et fournitures.

Catégorie 2 : Agents de Maîtrise très qualifiés

Définition : Agent très qualifié, titulaire du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ou du baccalauréat pouvant exercer des fonctions qui comportent des responsabilités particulières

- Secrétaire – Comptable : Agent titulaire du BEP ou du Bac G2, chargé du secrétariat et ayant des notions de comptabilité.
- Secrétaire dactylographe confirmé : Agent titulaire du BEP, du Bac G ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

- Comptable confirmé : Agent titulaire du BEP ou du Bac G2 ou de tout autre diplôme en équivalence.
- Aide – Assistant (e) social (e) : Agent titulaire du diplôme d'aide assistant social de l'Ecole Nationale de Développement Sanitaire et Social.
- Animateur : Agent titulaire du baccalauréat capable de mener des activités d'animateur, d'information, d'éducation et de communication.
- Assistant – administratif : Agent titulaire de la Capacité en droit ou du Baccalauréat ou de tout autre diplôme admis en équivalence, possédant une qualification certaine dans les domaines juridiques ou administratifs.
- Caissier : Agent titulaire du BEP Comptable ou de tout autre diplôme admis en équivalence chargé de veiller à la gestion des fonds et d'effectuer toutes les opérations de paiement.

Catégorie 3 : Agent de Maîtrise hautement qualifié

Définition : Agent très qualifié, possédant les aptitudes professionnelles requises pour les agents qualifiés, qui justifie une expérience professionnelle suffisante.

Emplois :

- Secrétaire dactylographe confirmé ayant une expérience professionnelle suffisante.
- Sténodactylographe confirmé, ayant une expérience professionnelle suffisante.
- Comptable confirmé, ayant une expérience professionnelle suffisante.

CLASSE IV : AGENTS DE MAITRISE SUPERIEURS

Catégorie 1 : Agents de Maîtrise commandant des agents non qualifiés.

Définition : Agent possédant les aptitudes professionnelles requises pour les postes d'agents de maîtrise qualifiés, nanti d'une bonne expérience professionnelle ou titulaire du Diplôme d'Etudes Comptables ou de tout autre diplôme admis en équivalence, et qui assure éventuellement des fonctions de commandement sur un ou plusieurs agents non qualifiés.

Emplois :

- Adjoint au Chef Comptable : Agent titulaire du Diplôme d'Etudes Comptables ou de tout autre diplôme admis en équivalence, chargé de tenir à jour tous les registres comptables et de préparer les états financiers.
- Assistant administratif en chef : Agent titulaire du Baccalauréat ayant subi deux années de formation professionnelle ou universitaire, sans obtenir de diplôme, possédant une qualification certaine dans le domaine administratif, social, médical ou financier.

Catégorie 2 : Agents de Maîtrise commandant des agents qualifiés.

Définition : Agent titulaire du Brevet de Technicien Supérieur ou de tout autre diplôme admis en équivalence qui assure les fonctions de commandement sur un ou plusieurs agents qualifiés.

Emplois :

- Secrétaire de Direction : Agent titulaire d'un BTS Secrétaire ou de tout autre diplôme admis en équivalence, capable de rédiger certaines correspondances d'après les directives générales.
- Chef comptable : Agent titulaire d'un BTS ou DUT Comptable ou de tout autre diplôme admis en équivalence.
- Infirmier – Chef : Infirmier d'Etat comptant au moins 5 années d'ancienneté, capable de superviser le travail des infirmiers.
- Analyste – Programmeur : Agent titulaire du BTS ou DUT informatique ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

Catégorie 3 : Agents de Maîtrise commandant des agents de même catégorie ou de catégorie inférieure

Définition : Agent possédant des aptitudes pour les postes d'agents de maîtrise supérieurs, qui assure les fonctions de commandement sur un ou plusieurs agents de maîtrise de degrés inférieurs, assurant la distribution du travail, le rendement des agents placés sous ses ordres, le respect et la discipline.

Emplois :

- Gérant : Agent titulaire d'un diplôme du second cycle universitaire ou de tout autre diplôme admis en équivalence ou disposant d'une expérience professionnelle confirmée, chargé de l'administration et de la gestion d'une Caisse

CLASSE V : CADRES SUPERIEURS PARTICIPANT A L'ELABORATION DES DECISIONS

Définition : Le cadre se définit comme tout agent possédant une sérieuse formation technique, administrative, juridique, comptable financière, sociale ou médicale.

Ses connaissances peuvent être attestées par un diplôme d'enseignement supérieur confirmant habituellement un niveau reconnu ou acquis par des efforts personnels de formation et une expérience étendue.

A divers degrés, il est pourvu de qualité de conception, de précision, d'autorité pour remplir des fonctions de décision d'organisation, de gestion et de contrôle.

Catégorie 1 : Diplômés de l'Enseignement Supérieur débutants.

Définition : Cadre titulaire d'une maîtrise complète, d'un Diplôme Supérieur de Gestion ou de tout autre diplôme admis en équivalence, justifiant une expérience professionnelle suffisante.

Emplois :

- Chef de Service : Cadre titulaire d'une maîtrise complète ou de tout autre diplôme admis en équivalence, doté d'une expérience professionnelle, chargé de.....

Catégorie 3 : Diplômés de l'Enseignement Supérieur très expérimentés

Définition : Cadre ayant les mêmes références universitaires que ceux de catégories précédentes, doté d'une vaste expérience professionnelle capable de prendre des initiatives et d'apporter son concours aux autres cadres.

Emplois :

- Conseiller technique : Cadre chargé de l'étude des dossiers d'assister et de conseiller le Directeur Général.

CLASSE VI : CADRES SUPERIEURS INVESTIS DE POUVOIRS DE DECISION

Catégorie : : Cadres dotés de responsabilités

Définition : Cadre titulaire d'un diplôme de troisième cycle, doté d'une expérience professionnelle justifiée assumant des responsabilités ou doté de pouvoirs de décision.

Emplois :

- Chef de Département : Cadre chargé de.....

Catégorie 2 : Haut Cadre de Direction.

Définition : Cadre assumant les fonctions de commandement sur plusieurs cadres.

Emplois :

- Directeur général adjoint :

CLASSE VII : DIRECTEUR GENERAL

Définition : Cadre supérieur, ayant une expérience professionnelle éprouvée, chargé d'organiser, coordonner, d'impulser et de gérer dans toutes ses composantes : humaines, matérielles, financières, relationnelles, ect...

ANNEXE III

GRILLE DES SALAIRES

CLASSE I

Echelon / Catégorie	A	B	C	D	E
1	45 300	46 660	48 060	49 500	50 985
2	52 525	54 100	55 725	57 395	59 115
3	60 890	62 715	64 595	55 530	68 525

CLASSE II

Echelon / Catégorie	A	B	C	D	E
1	69 895	71 290	72 715	74 170	75 655
2	77 170	78 715	80 290	81 895	83 530
3	85 200	86 905	88 645	90 415	92 225

CLASSE III

Echelon / Catégorie	A	B	C	D	E
1	93 840	95 480	97 150	98 850	100 580
2	102 340	104 130	105 950	107 805	109 690
3	111 610	113 565	115 550	117 570	119 630

CLASSE I

Echelon / Catégorie	A	B	C	D	E
1	121 425	123 245	125 095	126 970	128 875
2	130 810	132 770	134 760	136 780	138 830
3	1 409 910	143 025	145 170	147 350	149 560

CLASSE V

Echelon / Catégorie	A	B	C	D	E
1	151 430	153 320	155 235	157 175	159 140

2	161 130	163 145	165 185	167 250	169 340
3	171 455	173 600	175 770	177 965	180 190

CLASSE VI

Echelon / Catégorie	A	B	C	D	E
1	181 990	183 810	185 650	187 505	189 380
2	191 275	193 193	195 120	197 070	199 040

CLASSE VII

Echelon / Catégorie	A	B	C	D	E
1	201 030	203 040	205 070	207 120	209 190

ANNEXE IV

BAREME DE CERTAINES INDEMNITES

INDEMNITES	MONTANTS
<u>Indemnité de Fonction</u>	
- Directeur Général	200.000
- Directeur Général adjoint	100.000
- Directeurs	50.000
- Chefs d département	50.000
- Conseillers techniques	50.000
<u>Indemnité de Logement</u>	150.000
<u>Prime de Maniement de Fonds</u>	40 000
<u>Frais de Mission</u>	
- Afrique	90 000/jour
- Autres Continents	120.000/jour
<u>Indemnité Kilométrique</u>	60 000
<u>Prime de Responsabilité</u>	
- Classe V	40 000
- Classe VI	50 000
<u>Prime de Tenue d'inventaire</u>	20 000

ANNEXE V

DOTATION EFFETS D'HABILLEMENT

EMPLOIS	DOTATION
Personnel d'entretien et de nettoyage	- 2 blouses blanches par an
Hommes / Femmes de ménage	<ul style="list-style-type: none"> - 2 blouses de travail par an - 2 paires de gants par an - 1 paire de chaussures
<ul style="list-style-type: none"> - Gardiens - Gardiens – Concierge - Chauffeurs 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 tenues kaki en première dotation, puis 1 tenue par an - 2 chemises par an - 1 paire de chaussures par an - 2 paires de chaussettes par an - 1 cravate