

Chapitre I : Dispositions générales

Article premier

Objet et champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises et établissements ayant une activité professionnelle dans les domaines ci-après :

- nettoyage de locaux professionnels publics ou privés ou de domiciles ;
- nettoyage et enlèvement des ordures sur la voie publique ;
- désinfection, désinsectisation, dératisation, ramonage ;
- incinération des ordures.

Article 2

Prise d'effet

La présente convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Dakar par la partie la plus diligente

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

Article 3

Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut en aucun cas entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels et collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur .

La présente convention ne fait pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'entreprises ou d'établissement existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

Article 4

Durée, révision et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée ou dénoncée en tout ou partie et à tout moment par l'une des parties, sous réserve de l'observation d'un préavis d'un

(1) mois notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre de préavis de révision ou dénonciation devra être accompagnée d'un projet sur les points en cause.

Copie de la lettre et du projet est adressée en même temps au Directeur du Travail et de la Sécurité Sociale qui, dans les trois (3) jours suivants, provoquera des négociations qui n'excéderont pas le délai de préavis.

Pendant ce délai, les parties ne recourront ni à la grève, ni au lock-out portant sur les points en cause.

Chapitre II : Exercice du droit syndical et Délégués du personnel

Article 5

Droit syndical - liberté d'opinion

Les parties contractantes et adhérentes reconnaissent le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué conformément à la réglementation en vigueur

Les décisions prises par l'employeur notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle les mesures de disciplines, l'avancement ou 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

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

Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce préavis ne pourra 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.

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront être récupérées et seront considérées comme temps de service effectif pour la détermination du droit du travailleur au congé payé.

Des absences particulières, payées, seront accordées dans la stricte limite de la durée des travaux, aux travailleurs appelés à participer aux travaux de commissions paritaires et d'organismes consultatifs paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail. Les travailleurs désignés devront communiquer à l'employeur et dès sa réception, la convocation les désignant.

Article 7 Panneaux d'affichage

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

Les informations doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

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

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 titulaires et suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon de dix (10) km ne comportent pas, pris séparément, plus de dix (10) travailleurs, leurs effectifs sont groupés en vue de constituer un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les fonctions de délégué du personnel ne peuvent constituer pour celui qui les exerce une entrave à l'amélioration de sa situation administrative ou de sa rémunération.

Aucun travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de ses fonctions de délégué du personnel.

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

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire de travail normal de l'établissement. Ses heures de liberté, fixées à vingt (20) heures par mois, sont imputées sur cet horaire. Elles doivent être exclusivement consacrées à l'exercice de sa mission.

A compter de la date de remise à l'employeur des listes de candidature pour l'élection des délégués du personnel, jusqu'à l'expiration des trois (3) mois suivant le scrutin s'il n'est pas élu, ou suivant la fin de son mandat en cas d'élection, le licenciement du candidat ou du délégué du personnel est, à peine de nullité absolue, opéré conformément aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Chapitre III : Contrat de travail

Section I : Formation et Exécution

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 être de bonne moralité ;
- Avoir satisfait aux visites médicales d'aptitude ;
- Justifier d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi à occuper

L'embauchage doit toujours donner lieu à l'établissement d'une décision d'engagement prise par l'employeur indiquant notamment l'identité du travailleur, la date et la durée de l'engagement, l'emploi tenu, 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, le chef d'établissement 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

Une période d'essai, renouvelable une seule fois, obligatoirement stipulée par écrit peut être prévue lors de l'engagement du travailleur. Sa durée ne peut être supérieure aux délais, compte tenu de la technique et des usages de la profession, définies ci-après :

- ouvriers : 8 jours ;
- employés 1 mois ;
- agents de maîtrise et assimilés : 2 mois ;
- cadres : 3 mois .

Durant la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre parties sans préavis, ni dédommagement. Durant toute cette période, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi pourvu.

La période d'essai doit correspondre à une durée de travail prévue au contrat de travail. En conséquence, l'absence justifiée ou la maladie suspend la période d'essai.

Article 13 Modification du contrat de travail-Promotion

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 le travailleur, 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.

Pour pouvoir un poste d'emploi vacant, l'employeur fera appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper ledit poste. Le cas échéant, le travailleur promu peut être soumis à une période d'essai.

S'il refuse de se soumettre à l'essai ou si l'essai n'est pas concluant, le travailleur est réintégré dans son ancien.

Article 14

Lieu d'emploi – Affectation

Tout travailleur embauché peut-être appelé à servir partout ou 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 du travailleur

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.

Le travailleur 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 au personnel sont les suivantes :

- La réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un à trois jours ;
- La mise à pied de quatre à huit jours ;
- le licenciement.

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

Il en est de même à l'expiration d'un délai de 1 an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre à huit 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 directement ou 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

La hiérarchie professionnelle des travailleurs comprend 6 classes correspondant aux niveaux de responsabilités numérotées de 1 à 6 par ordre de croissance d'importance.

A l'intérieur d'une classe les emplois sont répartis en catégories dont chacune correspondant à une qualification professionnelle donnée.

Un travailleur nouvellement embauché est classé à la première catégorie.

Des annexes à la présente convention déterminent les hiérarchies professionnelles et la classification des emplois.

Article 22
Avancement

1. Avancement d'échelon

Le passage à une catégorie supérieure d'une même classe constitue un avancement.

Le nombre d'avancements ne peut être supérieur à 30 % de l'effectif promouvable

Pouvant bénéficier de l'avancement de catégorie les travailleurs ayant fait l'objet d'une notation ou d'une appréciation favorable L'avancement de catégorie a lieu tous les deux (2) ans pour les classes 1 à 3, trois (3) ans pour les classes 4 à 6 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 catégories dans leur classe, 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 travailleurs conformément au paragraphe 3 de l'article 13 de la présente convention.

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 chef d'établissement peut proposer au travailleur un poste correspondant à ses nouvelles capacités professionnelles.

Cette proposition peut être assortie du maintien ou de la réduction de la classification, de la rémunération ou des avantages du travailleur.

Si la proposition est acceptée, elle prend effet à l'issue d'une période égale à la durée du préavis.

En cas de refus de la proposition par le travailleur, le contrat est résilié de plein droit dès notification du refus à l'employeur. La résiliation doit alors être constatée par écrit adressé au travailleur, auquel l'employeur est tenu accorder tous les avantages prévus en cas de licenciement pour motif économique.

Section 2 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 | 1 jour |
| ➤ Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe | 4 jours |
| ➤ 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'établissement 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.

Si à l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa du présent article, le travailleur dont le contrat a été suspendu pour raison 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 compte au moins 12 mois de service effectif au moment de la rupture.

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

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

Si après consolidation de la blessure, le travailleur 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 personnelles.

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.

Article 30 Congé de maternité

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour congé de maternité, la femme salariée est indemnisée dans les conditions fixées par le Code de Sécurité Sociale.

Article 31 Congé de veuvage

En cas de veuvage, la femme salariée peut, sur sa demande, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de 6 mois.

Elle percevra dans la limite prévue à l'alinéa ci-dessus, une indemnité égale à la moitié de son salaire d'activité.

Article 32 Chômage Technique

En cas de nécessité d'une interruption collective de travail résultant de cause conjoncturelle ou de cause accidentelle, telle un incendie survenu au matériel, une interruption de la force motrice, une pénurie accidentelle de matière première, d'outillage, des moyens de transport, un sinistre, des intempéries, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider de la mise en chômage technique de tout ou partie du personnel de l'entreprise, que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée.

Un accord précisera la durée du chômage technique et, le cas échéant, la rémunération dû aux travailleurs pendant cette période.

A la demande de l'une des parties, l'Inspecteur du travail du ressort peut exercer ses bons offices

Section 3 Rupture du Contrat de Travail

Article 33

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 ou de licenciement.

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 34

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 du travailleur 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 35

Indemnité compensatrice de préavis

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

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

Article 36

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.

Le travailleur remplacé dans ces conditions, conserve pendant un délai de 2 ans une priorité de réembauchage.

Article 37

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service 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'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées, à ce titre, lors de licenciements antérieurs.

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

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contre partie 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 5 premières années
- 30% pour les 5 années suivantes
- 40 % pour la période s'étendant au delà de la 10^{ème} année.

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

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

Article 38

Indemnité de départ a la retraite

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de fin de carrière 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 fixée par l'article 36 de la présente convention .

En cas de décès, cette indemnité ne sera pas due aux ayants droits auquel l'employeur est déjà tenu de verser une indemnité de décès d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement.

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

En cas d'affiliation à plusieurs régimes nationaux de retraites en vigueur au Sénégal l'âge normal au sens du présent article sera celui du régime fixant la pleine retraite à l'âge le plus élevé.

Le contrat de travail peut, à partir de cet âge , être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes prévues par les conventions collectives.

Lorsqu'en accord avec son employeur, le travailleur demandera à jouir par anticipation de sa retraite, il ne percevra que partie de l'indemnité de départ à la retraite, selon les pourcentages suivants :

Période d'anticipation

- Moins de 5 ans : 75%
- Moins de 4 ans : 80%
- Moins de 3 ans : 85%
- Moins de 2 ans : 90%
- Moins de 1 ans : 95%

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

Article 39

Licenciement pour motif économique

Les licenciements collectifs ne peuvent être opérés que selon la procédure instituée par la législation en vigueur et notamment par l'article L.60 du Code du Travail .

En cas de non observation de cette procédure, la décision de licenciement pour motif économique est considérée comme nulle et non avenue et les travailleurs licenciés doivent être réintégrés dans leur emploi, avec paiement des salaires non versés pendant la période de suspension des contrats.

Article 40

Certificat de travail

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

- Le nom et l'adresse de l'employeur
- La date d'entrée dans l'entreprise
- La date de sortie de l'entreprise
- La nature de l'emploi occupé avec ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi prévues par la convention et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

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

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

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple, dans le cas d'un licenciement à la suite d'une absence prolongée ou dans les cas du travailleur démissionnaire qui ne se présente pas pour obtenir la liquidation de ses droits, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur

Chapitre IV : Salaires - Indemnités

Article 41

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 chapitre

Le travailleur recruté ou nommé perçoit la rémunération attachée à l'emploi qu'il occupe en fonction de son classement.

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

Article 42

Prime d'ancienneté

Tout travailleur ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une prime d'ancienneté. Cette prime est déterminée en pourcentage du salaire de base calculée mensuellement. La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur.

Ce pourcentage est fixée à :

- 2 % après deux ans de présence dans l'entreprise.
- 1 % de plus par année de présence supplémentaire, dans la limite de 25 ans.

Les périodes d'absence suivantes sont prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté:

- congés payés;
- maladies professionnelles ou accident de travail;
- maladie dans la limite de suspension du contrat de travail;

- congés pour événements familiaux dans la limite de 15 jours par an;
- congés de maternité des femmes salariées;
- période de veuvage;
- stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord;
- détention préventive.

Article 43 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 44 Indemnité compensatrice de transport

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

Elle peut être allouée au travailleur sous la forme d'une indemnité kilométrique.

Article 45 Prime de panier

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

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui ont travaillé 10 heures ininterrompues ou 3 heures en plus de leur horaire normal.

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

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

d'absence ou durant les congés.

Article 46

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 du travailleur 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 chef d'établissement ou son représentant habilité à cet effet.

Article 47

Prime de Salissure

Les travailleurs effectuant des travaux particulièrement salissant ,bénéficieront d'une prime dite de salissure , dont le montant mensuel est fixé à l'annexe 3 de la présente convention

Article 48

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 ayants droit.

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

Article 49

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.

Chapitre V : Conditions de travail

Article 50

Durée du travail - Récupération - Heures supplémentaires

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

Article 51

Heures Supplémentaires -Majoration

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^o à la 64^o heures ;
- 40% pour les heures effectuées au-delà de la 48^{ème} heure et pour les gardiens au-delà de la 64^o 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 de 60% et 100% les heures de nuit

Article 52

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 1er 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 la présente convention.

Article 53 Durée du congé payé

Tout travailleur a droit, chaque année, à un congé à la charge de l'employeur, à raison de 2 jours ouvrables par mois de service effectif. Sont considérées comme période de service effectif pour la détermination du droit de jouissance au congé les absences pour :

- maladie dans la limite de la suspension;
- accident du travail ou maladie professionnelle;

- congé de maternité;
- grève ou lock out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs;
- mise à pied du délégué du personnel dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail;
- absences autorisées par l'employeur en vertu de la réglementation ou d'accord partie;
- détention préventive provoquée par plainte de l'employeur ayant entraînée un non lieu ou un acquittement;
- période de perfectionnement militaire obligatoire de courte durée.

Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un an.

Des contrats individuels peuvent prévoir un mode différent de détermination du droit de jouissance du congé, dans les limites fixées par le code du travail, sous réserve du congé obligatoire de 6 jours ouvrables après 12 mois de services continus venant en déduction du congé contractuel.

Article 54

Congés supplémentaires pour ancienneté

La durée normale de congé est augmentée à raison de :

- 1 jour ouvrable de congé annuels supplémentaires après 10 ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- 2 jours ouvrables de congés annuels supplémentaires après 15 ans de service continu ou non dans la même entreprise,
- 3 jours ouvrables de congés annuels supplémentaires après 20 ans de service continu ou non dans la même entreprise,
- 6 jours ouvrables de congés annuels supplémentaires après 25 ans de service continu ou non dans la même entreprise.

Article 55

Congés supplémentaires pour mère de famille

Il est accordé aux mères de familles salariés ou apprenties ayant moins de 21 ans deux jours ouvrables de congés annuel payé supplémentaires par enfant de moins de 16 ans à charge, après un an d'ancienneté. Pour les mères de

familles salariés ou apprenties ayant plus de 21 ans ce droit à congés supplémentaires de deux jours ouvrables par enfant de moins de 16 ans ne pourra s'exercer qu' à partir de leur quatrième enfant à charge, et après une année d'ancienneté.

Article 56

Organisation du congé

La date de départ en congé payé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur, 15 jours au moins à l'avance. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période supérieure à 3 mois, sauf accord de l'inspecteur du travail, après audition des parties.

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'inspecteur du travail.

Le travailleur ainsi rappelé doit bénéficier par la suite et, au plus tard, lors de son congé suivant, d'une période de congé supplémentaire égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Il conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé initiale et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

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 57

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 58

Indemnité compensatrice de congé

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

Article 59

Interruptions collectives du travail

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

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

Article 60

Voyage et transport

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

1- Classe de passage

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

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

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

2- Transport des bagages

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

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

- 200 kilos, au total en sus de la franchise pour le ménage comprenant le travailleur et sa ou ses femmes.
- 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 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 aux choix de l'employeur.

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits comme il est dit à l'article I-159 du code du travail

Article 61 Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence au lieu habituel d'emploi 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.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose, sur son nouveau lieu d'emploi, d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, l'employeur est dégagé de l'obligation de le loger.

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

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

L'employeur est en droit d'opérer sur le salaire du travailleur, une retenue pour fourniture du logement, conformément à l'article L. 106 du code du travail et à la réglementation en vigueur.

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu à 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 mois;
- b) en cas de démission du travailleur sans que le préavis ait été respecté: évacuation dans un délai de huit jours;
- c) en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis: évacuation différée dans la limite de deux 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 obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

Chapitre VI :Hygiène et Sécurité

Article 62

Organisation médicale et sanitaire

Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 63

Hospitalisation du travailleur malade .

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés, sur prescription d'un médecin et sous contrôle du médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

1-caution

Une caution versée auprès de l'établissement hospitalier pour garantir le paiement des frais d'hospitalisation du travailleur malade non affilié à une IPM.

Lorsque l'employeur agissant en sa qualité de caution aura avancé les frais d'hospitalisations, le remboursement de la quote-part à la charge du travailleur sera assuré, d'accord parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail.

2-allocation d'hospitalisation

Une allocation d'hospitalisation versée dans la limite de la période d'indemnisation du travailleur malade égale à trois fois le taux horaire du salaire de base minimum de la quatrième catégorie, par journée d'hospitalisation, pour l'ensemble des travailleurs.

a) Travailleur affilié à une IPM

Le montant de cette allocation d'hospitalisation est plafonnée à la différence entre le remboursement consenti par l'IPM ou par tout autre système d'indemnisation mis en place dans

l'entreprise, et le coût de l'hospitalisation en 1^{ère} catégorie de l'hôpital le Dantec.

b) Travailleur non affilié à une IPM

Pour le travailleur dont l'entreprise n'est pas affiliée à une IPM, le montant de cette allocation d'hospitalisation est majorée de 30 %

Les avantages prévus au présent article ne sont pas dus au travailleurs hospitalisés à la suite d'un accident non professionnel survenu soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives officielles non organisées par l'employeur.

Article 64

Travail des femmes et des jeunes travailleurs

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions qui concernent la durée du travail, les conditions d'emploi et de travail pour les femmes et les jeunes travailleurs prévues par le code du travail ainsi que par tous ses textes d'application.

Article 65

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

En particulier, ils doivent mettre à la disposition des salariés des installations sanitaires correctes et des moyens de protection individuelles (gants, chaussure, imperméables ,masques ,etc. ...) chaque fois que cela est nécessaire.

Les travailleurs, dans de tels cas, sont tenus d'utiliser ces équipements de protection mis à leur disposition.

Article 66

Habillement

Les travailleurs affectés aux emplois définis à l'annexe 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.

Article 67 Visites médicales

Les employeurs sont tenus de respecter les dispositions réglementaires concernant les visites périodiques et examens médicaux tels que définis par les textes en matière d'hygiène et de sécurité

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour :

- les travailleurs affectés à certains comportant des exigences ou risques spéciaux ;
- les travailleurs qui viennent de changer d'activité ;
- les travailleurs de moins de 18 ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

Article 68 Commission de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation et d'interprétation pour rechercher une solution amiable aux différends collectifs de travail pouvant résulter de l'application de la présente convention collective ou de ses annexes ou additifs.

La composition de la commission est la suivante:

- le Directeur du Travail ou son représentant;
- deux membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs contractantes;
- deux membres employeurs titulaires et suppléants pris au sein des organisations patronales contractantes de la présente convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations professionnelles intéressées à la Direction du Travail. Celle-ci réunit la commission dans les plus brefs délais.

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

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

Dakar , le.....

Contractantes de la présente convention

Organisations d'employeurs

Monsieur
Pour

Monsieur
Pour

Monsieur
Pour

Employeurs
pris individuellement
monsieur
pour

monsieur
pour

monsieur
pour

Organisations syndicales
de travailleurs

monsieur
pour

monsieur
pour

monsieur
pour

monsieur
pour

Le ministre de la fonction publique du travail de l'emploi et des
organisations professionnelles

ANNEXES

ANNEXE I : HIERARCHIE PROFESSIONNELLE

CLASSE I : OUVRIERS DE NETTOYAGE

- Catégorie 1A : Agent de Propreté débutant
- Catégorie 1B : Agent de Propreté confirmé
- Catégorie 2 : Agent spécialisé de Propreté
- Catégorie 3 : Agent qualifié de Propreté

CLASSE II : OUVRIERS PROFESSIONNELS DE NETTOYAGE

- Catégorie 1 : Chef d'Equipe CE1
- Catégorie 2 : Chef d'Equipe CE2
- Catégorie 3 : Chef d'Equipe CE3

CLASSE III : EMPLOYES

- Catégorie 1 : Employé administration EA1
- Catégorie 2 : Employé administration EA2
- Catégorie 3 : Employé administration EA3
- Catégorie 4 : Employé administration EA4

CLASSE IV : AGENT DE MAITRISE PRODUCTION

- Catégorie 1 : Agents de Maîtrise Production MP1
- Catégorie 2 : Agents de Maîtrise Production MP2
- Catégorie 3 : Agents de Maîtrise Production MP3

CLASSE V : AGENT DE MAITRISE ADMINISTRATION

- Catégorie 1 : Agent de Maîtrise Administration MA1
- Catégorie 2 : Agent de Maîtrise Administration MA2

CLASSE VI : CADRES

- Catégorie 1 : Cadres de conception
- Catégorie 2 : Cadres de Décision.

ANNEXE 2 : CLASSIFICATION

Classe	Catégorie	Définition du poste		
I Ouvrier	1A	Travail caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'outils ou d'appareils simples, de tâches élémentaires que l'on pratique après une brève mise au courant	Ag	
	1B	Travail exigeant les mêmes compétences professionnelles de la catégorie inférieure. Il comporte une responsabilité élémentaire. Il requiert en outre la nécessité d'effectuer ces tâches conformément aux dispositions, opérations et consignes d'intervention préalablement établies.	Ag	
	2	Personnel d'exécution, effectuant des opérations variées et combinées nécessitant la mise en œuvre de techniques spécialisées, acquises par formation continue ou par expérience Personnel ayant également des connaissances de base des matériels et des produits.	A	
	3	Personnel d'exécution, effectuant des travaux nécessitant la mise en œuvre de connaissances professionnelles des matériaux, produits, matériels. Elles comportent forcément des obligations de qualité et de rendement en vue du résultat à atteindre, et des règles concernant l'entretien technique courant du matériel utilisé.	A ₁	
II Ouvriers Professionnels	1	Activité caractérisée par la direction d'un groupe effectuant des travaux de qualification inférieure ; La responsabilité de l'agent implique de mener à bien les travaux confiés au groupe en s'assurant de la bonne exécution du travail. L'emploi comporte la participation effective de l'agent aux travaux qu'il dirige. L'agent collecte et suit le pointage des effectifs sous sa responsabilité.	'	
	2	Le travail se caractérise par la direction d'un groupe effectuant des travaux de qualification inférieure. Sa responsabilité implique de : - Répartir les tâches entre les exécutants, et de donner les consignes nécessaires à l'exécution du travail ; - Mener à bien les travaux confiés au groupe en s'assurant de leur bonne exécution - Veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité - Transmettre, en les expliquant, les informations professionnelles	'	

		<p>ascendantes et descendantes.</p> <p>- Appliquer les instructions reçues aux domaines d'actions et aux moyens disponibles.</p> <p>L'emploi comporte le plus souvent la participation effective de l'agent aux travaux qu'il dirige.</p> <p>Il implique des contacts avec la clientèle, ce qui exige l'obligation stricte de présentation et de correction. L'agent collecte et suit le pointage des effectifs sous sa responsabilité.</p>		
	3	<p>Mêmes caractéristiques que ci-dessus avec en plus des capacités d'autonomie de gestion des chantiers et d'organisation de l'emploi du temps de son équipe. L'emploi comporte l'utilisation de moyens ou méthodes usuelles dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation, de conception, d'organisation. L'agent est responsable de l'activité qui lui est confiée.</p>		
III				
Employés	1	<p>Personnel effectuant des tâches ou travaux d'exécution simple ne nécessitant pas de connaissances particulières, et qui sont effectués à partir de consignes précises et impératives, de modèles ou après simple démonstration</p>		
	2	<p>Personnel effectuant divers travaux ou tâches dans un même domaine par exemple commercial, de secrétariat, comptable, en se conformant aux instructions détaillées reçues et nécessitant la mise en œuvre de connaissances ou techniques de base propre au domaine d'intervention.</p>		
	3	<p>Personnel effectuant, à partir des instructions reçues, un ensemble de travaux ou de tâches relevant de divers domaines administratifs, par exemple secrétariat et comptabilité, nécessitant une pratique professionnelle et/ou des connaissances de base dans différents domaines.</p>		
	4	<p>Personnel effectuant des tâches ou travaux complexes dans un ou plusieurs domaines administratifs en fonction d'instructions générales sous le contrôle de son responsable hiérarchique. Il analyse les données et informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.</p>		

IV Agents de Maîtrise	1	Cumul des compétences définies à la qualification inférieure. Personne qui moins cinq personnes. Applique les consignes sous les directives de son hiérarchique. Il doit être capable de réaliser des relevés de mesures.		
	2	Agent qui coordonne le travail des chefs d'équipes d'une partie des cha l'entreprise. À ce titre il a la responsabilité de : - L'application des consignes de sécurité et de la discipline sur les chantiers - des visites et des contrôle du travail réalisé sur les chantiers, et de mener de correctives sur les prestations - L'établissement des fiches de contrôles des chantiers et les transmettre à sa dir - L'utilisation des produits et matériaux des équipes qu'il dirige Il est en contact avec les interlocuteurs clients et peut établir des propositions de travaux ponctuels sous la tutelle de son responsable hiérarchique. Il collecte pointage des effectifs sous sa responsabilité.		
	3	Agent dont le travail consiste à coordonner l'ensemble du travail et du persc chantiers de l'entreprise. À ce titre il a la responsabilité de : - Pointage des chantiers - Suivi des prestations de l'ensemble des chantiers - Coordination de l'ensemble du personnel affecté aux chantiers ainsi que de: nécessaires à la bonne réalisation des prestations - Contrôler la qualité des prestations, et veiller à l'application du contrat ou c charges - Préparer les commandes de produits et matériaux pour sa direction - La sécurité et de la discipline du personnel des catégories inférieures ; il ir direction pour décision - Effectuer des devis pour travaux ponctuels en accord avec les consignes com de sa direction - Suivre et entretenir le matériel et les véhicules des équipes - Participer au recrutement du personnel - Mettre en œuvre les procédures de contrôle-qualité des chantiers.		

V Agents de maîtrise Administration	1	Personnel effectuant des travaux ou tâches complexes d'un niveau prof élevé, exigeant la mise en œuvre de connaissances techniques app acquises par formation ou par une expérience significative antérieure. L ou travaux supposent recherches des informations nécessaires pour re objectifs déterminés. Personne capable de traduire en comptabilité t opérations commerciales et financières et éventuellement de dresser le t les directives d'un expert comptable.		
	2	A ce niveau, en plus des compétences requises au niveau préc personnel doit pouvoir élaborer des propositions de méthodes, procédés pour améliorer les objectifs donnés.		

CLASSE VI

II – Cadres

Définition : Salariés assumant des fonctions de direction, de conception ou de contrôle dans l'entreprise. 2 niveaux de cadres sont définis :

1^{er} catégorie : Le cadre assume seulement une partie des responsabilités définies ci-dessous, sous les directives de son supérieur hiérarchique.

2^{ème} catégorie : Le cadre assume la totalité des responsabilités définies ci-dessous. Il possède une délégation de signature du propriétaire ou du gérant de l'entreprise.

Responsabilités du ou des cadres :

1- Gestion financière

Chargé d'appliquer et de suivre les objectifs de rentabilité fixés par le directeur et concernant :

- Le pourcentage des chantiers
- Le pourcentage des consommables
- Le résultat d'exploitation
- L'évolution du chiffre d'affaires en facturation
- Les règlements clients en intervenant sur les cas difficiles.

Il déclenche et mène les restructurations.

2 – Gestion du personnel

Chargé :

- de veiller à l'application des procédures de gestion du personnel au regard de la législation (déclaration d'embauche, contrat de travail, paie, visite médicale)
- des convocations pour sanction, mutation ou licenciement
- de l'organisation et du fonctionnement des délégations du personnel
- de l'élaboration des besoins et du plan de formation

3 – Gestion des contrats commerciaux

Chargé :

- de contrôler la réalisation des contrats (exécution) et d'en assurer leur renouvellement.
- d'assurer et contrôler :

- les révisions de prix
- la rédaction des avenants positifs ou négatifs
- le relationnel clients avec les différents responsables de services (acheteurs, services généraux et de sécurité)
- la réalisation des clauses restrictives contractuelles (confidentialité, secret défense)
- la préparation et la signature des plans de prévention
- le contrôle du respect des règles de sécurité
- l'exécution des contrôles qualité sur les différents chantiers.

Il effectue le contrôle des restructurations nécessaires aux objectifs.

4 – Gestion des moyens matériels.

Chargé :

- du suivi de la flotte véhicules, alphapage, téléphones portables, des commandes en fourniture de bureau et mobilier,
- du suivi de la répartition du matériel et de ses mouvements
- du suivi dans l'établissement des commandes matériel pour la réalisation des contrats
- du suivi des réparations et de la tenue des inventaires
- de la formation aux techniques de nettoyage
- de la gestion documentation fournisseurs (technique et tarifaire)

5 – Management et conduite de chantier

Assurer :

- l'organisation de l'entreprise (répartition des tâches et de la définition des postes)
- l'interface fonctionnelle avec les différents services du siège.
- la définition de la formation nécessaire au personnel pour atteindre les objectifs
- la transmission du savoir (culture d'entreprise, technique, etc..)

Il participe au recrutement du personnel (chefs de chantier, inspecteurs, secrétaires)

6 – Gestion administrative

- Lire l'ensemble du courrier qui arrive à l'entreprise
- Dispatcher ce courrier sur l'exécutif

- Répondre si nécessaire
- Rédiger les courriers qui concernent les questions d'ordre juridique
- Contrôler les différents postes administratifs ainsi que le respect du calendrier du siège
- Tenir des plannings de congés payés
- Gérer les paies ETAM

7 – Développement commercial

- Assurer les devis en collaboration avec le service commercial
- Organiser sous la responsabilité de ce dernier la revue du contrat dans le respect des procédures en vigueur
- Exécuter les différents rendez-vous menant au devis et à l'étude technique
- Suivre le montage du dossier jusqu'à la signature et l'acceptation des différents calculs et du prix
- Passer toutes informations pouvant être exploitées par le comme

ANNEXE III

GRILLE DES SALAIRES

Echelon Catégorie	TAUX MENSUEL	TAUX HORAIRE
CLASSE I		
1	55 109	
2	58313	
3	58738	
CLASSE II		
1	60671	
2	66570	
3	73548	
CLASSE III		
1	78025	
2	87663	
3	94826	
CLASSE IV		
1	97169	
2	103708	
3	106347	
CLASSE V		
1	109491	
2	115558	
3	122993	
CLASSE VI		
1	137012	
2	151798	

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 de département	50.000
- Conseillers techniques	50.000
<u>Indemnité de Logement</u>	150.000
<u>Prime de salissure</u>	6.000
<u>Frais de Mission</u>	
- Afrique	90 000/jour
- Autres Continents	120.000/jour
<u>Prime de Responsabilité</u>	
- Classe V	40 000
- Classe VI	50 000
	20 000
<u>Prime de Tenue d'inventaire</u>	

ANNEXE V

DOTATION EFFETS D'HABILLEMENT

EMPLOIS	DOTATION
Personnel d'entretien et de nettoyage	- 2 blouses blanches par an
Hommes / Femmes de ménage	- 2 blouses de travail par an - 2 paires de gants par an - 1 paire de chaussures
- Gardiens - Gardiens – Concierge - Chauffeurs	- 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

CANEVAS

CHAPITRE 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

Deleted: on

CHAPITRE II. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DELEGUES DU PERSONNEL

Article 5 : Droit syndical et Liberté d'opinion

Article 6 : Absence pour activités syndicales

Article 7 : Panneaux d'affichage

Article 8 : Cotisations syndicales

Article 9 : Délégués du personnel

Deleted: s

CHAPITRE III. CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1. Formation et Exécution

Article 10 : Embauche

Article 11 : Réembauche

Article 12 : Période d'essai

Article 13 : Modification du contrat de travail Promotion

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 du travailleur

Article 18 : Discipline

Article 19 : Procédure de sanction

Article 20 : Exercice du pouvoir disciplinaire

Article 21 : Classement

Article 22 : Avancement

1. Avancement d'échelon

2. Changement de catégorie

3. Changement de classe

Article 23 : Travailleur physiquement diminué

Section 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

Article 30 ; Congé de maternité

Article 31 : Congé de veuvage
Article 32 : Chômage technique

Section 3. Rupture du contrat de Travail

Article 33 : Préavis
Article 34 : Durée et déroulement du préavis
Article 35 : Indemnité compensatrice de préavis
Article 36 : Rupture du contrat du travailleur malade
Article 37 : Indemnité de licenciement
Article 38 : Indemnité de départ à la retraite
Article 39 : Licenciement pour motif économique
Article 40 : Certificat de travail
Article 41 : Dispositions générales
Article 42 : Prime d'ancienneté

CHAPITRE IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 43 : Indemnité de transport
Article 44 : Indemnité compensatrice de transport
Article 45 : Prime de panier
Article 46 : Indemnité de déplacement
Article 47 : Prime de salissure
Article 48 : Décès du travailleur
Article 49 : Bulletin de salaire
Article 50 : Durée du travail – récupération – heures supplémentaires
Article 51 : Heures supplémentaires - Majorations

CHAPITRE V. SALAIRES - INDEMNITES ET AVANTAGES

Article 52 : Jours fériés – Jours fériés chômés et payés
Article 53 : Durée du congé
Article 54 : Congé supplémentaire
Article 55 : Congé supplémentaire pour mère de famille
Article 56 : Organisation du congé
Article 57 : Allocation du congé
Article 58 : Indemnité compensatrice de congé
Article 59 : Interruption collective du travail
Article 60 : Voyages
Article 61 : Logement et Ameublement
Article 62 : Organisation médicale
Article 63 : Hospitalisation

CHAPITRE VI. HYGIENE ET SECURITE

Article 64 : Travail des femmes et des jeunes
Article 65 : Hygiène et sécurité
Article 66 : Habillement
Article 67 : Visite médicale

