REPUBLIQUE DU SENEGAL

UN PEUPLE – UN BUT – UNE FOI

*****

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

30 DECEMBRE 2019

Table des matières

Titre Premier : DISPOSITIONS GENERALES 6

Article premier : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION 6

Article 2 : PRISE D'EFFET 6

Article 3 : ABROGATION DES DISPOSITIONS MOINS FAVORABLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES 6

Article 4 : MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS 6

Article 5 : DUREE 7

Article 6 : DENONCIATION 7

Article 7 : REVISION 7

Article 8 : ADHESION ULTERIEURE 8

Article 9 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION 8

Titre 2 : DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL 9

Article 10 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 9

Article 11 : DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE 9

Article 12 : INFORMATIONS ET COMMUNICATIONS SYNDICALES 10

Article 13 : COTISATIONS SYNDICALES 10

Article 14 : DELEGUES DU PERSONNEL 10

Article 15 : CADRES SECTORIELS DE DIALOGUE SOCIAL 11

Article 16 : COMITE DE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE 11

Article 17 : INTERDICTION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE 12

Article 18 : TRAVAIL DES ENFANTS 12

Article 19 : NON DISCRIMINATION AU TRAVAIL 12

Article 20 : EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION 12

Article 21 : VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL 13

TITRE 3 : DU CONTRAT DE TRAVAIL 13

Chapitre 1 : CONDITIONS D'EMPLOI 13

Article 22 : EMBAUCHE-REEMBAUCHE 13
Article 23 : ENGAGEMENT A L'ESSAI – PERIODE D'ESSAI 14
Chapitre 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL 14
Article 24 : DUREE LEGALE DU TRAVAIL – RECUPERATION - HEURES SUPPLEMENTAIRES 14
Article 25 : INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL 15
Article 26 : JOURS FERIES ET JOURS FERIES CHOMES ET PAYES 15
Article 27 : ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE 15
Article 28 : AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISONS SYNDICALES 16
Article 29 : REPRESENTATION SYNDICALE 17
Article 30 : SERVICE EN POSTE A FONCTIONNEMENT CONTINU 17
Article 31 : TENUE DE TRAVAIL 18
Article 32 : PRISE DE REPAS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL 18
Article 33 : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 18
Article 34 : MUTATION PROVISOIRE DANS UN EMPLOI RELEVANT D'UNE CATEGORIE INFERIEURE 19
Article 35 : INTERIM DANS UN EMPLOI RELEVANT D'UNE CATEGORIE SUPERIEURE 19
Article 36 : AFFECTATION A UN AUTRE LIEU D'EMPLOI 19
Article 37 : TRAVAIL DES FEMMES 20
Article 38 : MUTATION DES FEMMES EN ETAT DE GROSSESSE 20
Article 39 : FEMMES ENCEINTES OU ALLAITANTES 20
Article 40 : DISPONIBILITE 20
Article 41 : DISCIPLINE 20
Chapitre 3 : PERIODE D'ASTREINTE 21
Article 42 : DEFINITION DE LA PERIODE D'ASTREINTE 21
Article 43 : CONTREPARTIES DE LA PERIODE D'ASTREINTE 21
Article 44 : MOYENS DE TRANSPORT ET TEMPS DE DEPLACEMENT 21
Article 45 : LIMITATION DES DUREES ET PERIODES D'ASTREINTE 22
Chapitre 4 : REMUNERATION ET AVANTAGES 22

Article 46 : SALAIRES 22
Article 47 : REMUNERATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT 22
Article 48 : PAIEMENT DU SALAIRE 23
Article 49 : MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES 23
Article 50 : MAJORATIONS DIVERSES 23
Article 51 : DETERMINATION DE L'ANCIENNETE 24
Article 52 : PRIME D'ANCIENNETE 24
Article 53 : INDEMNITE DE PANIER 25
Article 54 : INDEMNITE DE LOGEMENT 25
Article 55 : INDEMNITE DE MANIEMENT DE FONDS 26
Article 56 : PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT 26
Article 57 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT 26
Article 58 : VOYAGE ET TRANSPORT 29
Article 59 : LOGEMENT ET AMEUBLEMENT 30
Article 60 : VALEUR DE REMBOURSEMENT DU LOGEMENT 30
Article 61 : EVACUATION DU LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR 30
Chapitre 5 : CLASSEMENT – PROMOTION – MEDAILLE DU TRAVAIL 31
Article 62 : CATEGORIES PROFESSIONNELLES 31
Article 63 : COMMISSION DE CLASSEMENT 31
Article 64 : PROMOTION INTERNE - AVANCEMENT 32
Article 65 : MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL 33
Chapitre 6 : FORMATION PROFESSIONNELLE – APPRENTISSAGE – STAGE 33
Article 66 : FORMATION PROFESSIONNELLE 33
Article 67 : APPRENTISSAGE 34
Article 68 : STAGE 34
Chapitre 7 : CONGES PAYES 35
Article 69 : DROIT DE JOUISSANCE AU CONGE 35

Article 70 : DUREE DU CONGE PAYE 35
Article 71 : ORGANISATION DU CONGE 36
Article 72 : ALLOCATION DE CONGE 37
Article 73 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE 38
Chapitre 8 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 38
Article 74 : PREAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT 38
Article 75 : DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS 38
Article 76 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS 39
Article 77 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE 39
Article 78 : LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL 39
Article 79 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE 39
Article 80 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT 40
Article 81 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE 40
Article 82 : DEMISSION 41
Article 83 : DECES DU TRAVAILLEUR 41
Article 84 : DEPART A LA RETRAITE 41
Article 85 : CERTIFICAT DE TRAVAIL 42
TITRE 4 : DE LA PROTECTION SOCIALE 42
CHAPITRE 1 : MALADIES ET ACCIDENTS 42
Article 86 : ABSENCE POUR MALADIE 42
Article 87 : INDEMNITE DE MALADIE 43
Article 88 : ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE 43
Article 89 : INDEMNISATION POUR CONGE DE MATERNITE 44
Article 90 : CONGE DE VEUVAGE 44
Article 91 : HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR MALADE 44
Chapitre 2 : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL 44

Article 92 : OBLIGATIONS GENERALES DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL 45
Article 93 : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 45
Article 94 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE DU TRAVAIL (CHST) 45
Article 95 : PROPRETE ET BON ORDRE DES LIEUX DE TRAVAIL 45
Article 96 : INFORMATION ET FORMATION DES SALARIES SUR LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL 46
Article 97 : MEDECINE DU TRAVAIL 46
Article 98 : PRESCRIPTIONS PARTICULIERES EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE 46
Article 99 : PROPRETE DES VESTIAIRES ET SANITAIRES 47
Article 100 : HYGIENE DES VETEMENTS DE TRAVAIL 47
Article 101 : PREMIERS SECOURS, LUTTE CONTRE L'INCENDIE, EVACUATION DES TRAVAILLEURS . 47
Article 102 : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS 48
Article 103 : DROIT D'ALERTE 48
Article 104 : DROIT DE RETRAIT 48
TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES 48
Article 105 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES 48

Titre Premier : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention collective a pour but de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis aux articles L.2 et L.3 du Code du Travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction de nationalité, ni de statut juridique, dans les entreprises exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire de la République du Sénégal.

Dans tout établissement de l'une des entreprises définies à l'article L.3 du Code du Travail, l'ensemble du personnel quelle que soit l'activité propre à tel ou tel autre établissement, est soumis à la présente convention collective sans préjudice d'un accord particulier plus favorable aux travailleurs.

Des annexes par branche ou groupe de branches professionnelles, tenant compte des spécificités à chaque branche, notamment en ce qui concerne les catégories professionnelles dans lesquelles sont classés les travailleurs seront conclues entre les employeurs et les travailleurs représentant légalement les branches considérées et peuvent faire l'objet de révision dont la périodicité est laissée à l'appréciation des parties.

En tout état de cause, les employeurs quelle que soit la branche d'activité à laquelle ils appartiennent, sont tenus de classer les travailleurs dans les catégories de la branche professionnelle dont ils relèvent afin de leur consentir les salaires catégoriels de référence.

La branche professionnelle est constituée d'une ou de plusieurs professions regroupant des corps de métiers similaires ou connexes.

Article 2 : PRISE D'EFFET

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

Article 3 : ABROGATION DES DISPOSITIONS MOINS FAVORABLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

La présente Convention annule et remplace toutes les dispositions moins favorables des conventions collectives existantes et s'applique automatiquement à tous les contrats en cours ou à intervenir.

Sont maintenues en vigueur les annexes et classifications de chacune des conventions collectives antérieures tant qu'elles n'auront pas été remplacées par de nouvelles dispositions.

Article 4 : MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut en aucun cas entraîner la remise en cause d'avantages individuels acquis pour le personnel en service à sa date d'entrée en vigueur, que ces

avantages soient particuliers à certains travailleurs, ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions de conventions collectives antérieures, d'accords d'établissement ou d'usages.

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

Article 5 : DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6 : DENONCIATION

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires, après un préavis d'un mois notifié aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie sera adressée au Ministre chargé du Travail.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet de convention sur les points objet de la dénonciation, afin que les négociations puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un mois, à compter de la réception de la lettre recommandée.

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

Dans tous les cas, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties signataires.

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

Article 7 : REVISION

Chaque partie signataire peut demander la révision partielle de la présente Convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Une copie de la demande de révision doit être transmise au Ministre chargé du Travail qui, dans un délai de deux (02) mois, convoque les parties signataires en négociation.

Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la convention.

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

Dans tous les cas, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra intervenir dans les deux (2) ans suivant l'entrée en vigueur de la présente Convention, sauf dérogation expresse formulée d'accord parties.

Les parties disposent d'un délai de trois (03) mois à compter de la mise en place de la commission mixte paritaire pour mener les négociations. A l'expiration de ce délai, si aucun accord n'est trouvé, la demande de révision devient caduque.

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

Article 8 : ADHESION ULTERIEURE

Toute organisation syndicale ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou organisation d'employeurs, légalement constitué et relevant des branches professionnelles définies à l'article premier peut adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires et au Secrétariat du Tribunal du Travail hors classe de Dakar. Cette adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra celui de sa notification au Secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif au sens des articles L.85 et L.85 bis du Code du Travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas un caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la convention ni en demander la révision même partielle.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les commissions paritaires prévues par la présente convention.

Toute organisation syndicale signataire de la présente convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties signataires et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la convention au sens de l'article L.85 du Code du Travail.

Article 9 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

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

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

La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataire ;

- un nombre égal de membres employeurs titulaires et suppléants pris au sein des organisations patronales signataires de la présente Convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués, par les organisations syndicales intéressées, à la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale. 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 des 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 hors classe de Dakar à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

Titre 2 : DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Article 10 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les parties signataires reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action, dans le cadre de la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou l'avancement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une quelconque organisation syndicale. Les salariés s'engagent, de leur côté, à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs collègues.

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

Article 11 : DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE

Le droit d'expression est reconnu aux travailleurs et à leurs représentants dans l'entreprise afin de leur permettre de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour

améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

Article 12 : INFORMATIONS ET COMMUNICATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

Article 13 : COTISATIONS SYNDICALES

La collecte des cotisations syndicales se fait par prélèvement à la source en application de la réglementation en vigueur.

Le plafond de cotisation est fixé par arrêté interministériel.

Article 14 : DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et où sont groupés habituellement plus de dix (10) 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 ou dans un rayon maximum de dix (10) km, ne comportent pas, pris séparément, plus de dix travailleurs, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les missions dévolues aux délégués du personnel, les mesures de protection qui leur sont garanties ainsi que les facilités accordées dans le cadre de l'exercice de leur mandat sont celles prévues par la législation en vigueur.

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

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Ses heures réglementaires de liberté sont fixées à vingt (20) heures par mois et sont imputées sur cet horaire.

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

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

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

En dehors de l'obligation faite au chef d'établissement de recevoir collectivement, au moins une fois par mois, les délégués du personnel, toute demande d'audience doit être formulée par écrit auprès du chef d'établissement ou son représentant ou verbalement en cas d'urgence, par l'un des délégués du personnel conformément aux autres dispositions réglementaires en vigueur.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des questions qui seront évoquées au cours de l'audience.

Toutefois, les délégués du personnel peuvent être reçus en cas d'urgence.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale soit à l'occasion des rencontres avec la direction ou à l'occasion des visites à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Les projets de bilan social ou de déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre (DASMO) sont soumis aux délégués du personnel pour avis et observations. Les modalités de cette consultation sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Article 15 : CADRES SECTORIELS DE DIALOGUE SOCIAL

Les parties à la présente Convention s'engagent à promouvoir la mise en place de cadres sectoriels de dialogue social.

Article 16 : COMITE DE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

Il est institué dans chaque entreprise de plus de dix travailleurs un comité de dialogue social. Ce comité a pour mission de promouvoir le dialogue social en vue d'améliorer le climat social, l'organisation, les conditions de travail et la productivité au sein de l'entreprise.

Le comité de dialogue social est présidé par l'employeur et comprend, notamment, les directeurs, chefs de services ou assimilés et les délégués du personnel. Il peut associer à ses activités, à titre consultatif, toute autre personne dont il juge la participation utile.

Les missions et le fonctionnement dudit comité sont fixés par la réglementation en vigueur.

Article 17 : INTERDICTION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE

Le travail forcé ou obligatoire est interdit. L'expression travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme travail forcé ou obligatoire ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques.

Article 18 : TRAVAIL DES ENFANTS

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

Article 19 : NON DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire fondée notamment sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'activité syndicale, l'appartenance à une religion, une confrérie ou une secte, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'ethnie, l'origine sociale, le handicap, la grossesse, la situation de famille, l'état de santé, le statut sérologique, et ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

Toute disposition contraire ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Article 20 : EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

L'employeur doit veiller au respect de l'égalité de traitement entre les salariés tant au regard des conditions d'emploi que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

Article 21 : VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, en adoptant une approche inclusive, intégrée tenant compte des objectifs du travail décent, du respect des principes et droits fondamentaux au travail et des considérations de genre, pour prévenir et éliminer toute forme de violence et de harcèlement au travail.

TITRE 3 : DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : CONDITIONS D'EMPLOI

Article 22 : EMBAUCHE-REEMBAUCHE

L'embauche et la réembauche sont effectuées conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

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

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

Le travailleur licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Après un an, il peut être soumis par l'employeur à une période d'essai dans les conditions prévues à l'article 23 de la présente Convention.

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

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise le travailleur concerné par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à sa dernière adresse connue.

Après réception de la lettre, le travailleur devra se présenter à l'établissement dans un délai de :

- huit jours, si la distance qui sépare son domicile du lieu de travail est inférieure à 100 km ;
- quinze jours, si la distance précitée est supérieure à 100 km.

Article 23 : ENGAGEMENT A L'ESSAI – PERIODE D'ESSAI

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

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

La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article L.38 du Code du Travail est ainsi fixée :

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

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

- deux (2) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les salariés payés à l'heure ou à la journée ;

- cinq (5) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 1 mois ;

- dix (10) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

- quinze (15) jours, au moins, avant la fin de la période d'essai, pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

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

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

Chapitre 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 24 : DUREE LEGALE DU TRAVAIL – RECUPERATION - HEURES SUPPLEMENTAIRES

La durée du travail, ainsi que les modalités d'accomplissement des heures supplémentaires et de récupération sont déterminées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25 : 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 26 : JOURS FERIES ET JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

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

Chaque année, huit jours fériés en plus des jours fériés, chômés et payés du fait de la loi, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la législation en vigueur pour la journée du 1er mai sauf s'ils tombent un dimanche.

Le choix de six d'entre eux est fait dans chaque entreprise ou établissement par accords 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 et le 4 avril), les travailleurs doivent remplir les deux conditions suivantes :

- justifier d'un temps de service continu dans l'entreprise au moins égal à 6 jours ouvrables consécutifs correspondants à 40 heures de travail ;

- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédent 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 compensation des heures de travail perdues collectivement.

Les heures de travail effectuées un jour férié dans la limite de 40 heures sont :

- soit, pour les travailleurs payés au mois, compensées heure pour heure, dans les jours qui suivent, suivant accord entre employeur et les travailleurs. A défaut, elles sont rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel ;

- soit, pour les travailleurs payés à l'heure, rémunérés avec une majoration de 100%.

Article 27 : ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant

avec lui), n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de 15 jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour et à l'occasion des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur, 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur, 1 jour ;
- décès d'un 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-père 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, 2 jours.

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

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

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

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

Article 28 : AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISONS SYNDICALES

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

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

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

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise, elles ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront pas être récupérées non plus.

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

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au mieux la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

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

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires, aux instances nationales et internationales de dialogue social ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du Travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception.

Ces périodes d'absences seront également payées. Elles ne viendront pas en déduction des congés et ne pourront pas être également récupérées.

Article 29 : REPRESENTATION SYNDICALE

Un travailleur investi de la charge de Secrétaire général d'une organisation syndicale peut bénéficier d'un aménagement spécifique de son temps de travail, en accord avec son employeur, pour lui permettre de mener convenablement sa mission.

Article 30 : SERVICE EN POSTE A FONCTIONNEMENT CONTINU

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

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de poste, par roulement de jour et de nuit, dimanche et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

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

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

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

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

Article 31 : TENUE DE TRAVAIL

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur doit fournir gratuitement deux tenues par an.

La tenue de travail doit être adaptée à la nature du métier exercé et à l'environnement de travail.

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

Article 32 : PRISE DE REPAS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Les modalités de prise des repas sur les lieux de travail sont fixées dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 33 : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un salarié une modification de son contrat du travail, emportant réduction de certains avantages.

Si le salarié donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalant à la période de préavis.

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat du travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente Convention en cas de licenciement. Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Article 34 : MUTATION PROVISOIRE DANS UN EMPLOI RELEVANT D'UNE CATEGORIE INFERIEURE

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique ou le licenciement, l'employeur pourra, après consultation des délégués du personnel, affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 66 de la présente Convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas six mois.

Article 35 : INTERIM DANS UN EMPLOI RELEVANT D'UNE CATEGORIE SUPERIEURE

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

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

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

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

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

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

Article 36 : AFFECTATION A UN AUTRE LIEU D'EMPLOI

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

Article 37 : TRAVAIL DES FEMMES

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

Article 38 : MUTATION DES FEMMES EN ETAT DE GROSSESSE

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

Article 39 : FEMMES ENCEINTES OU ALLAITANTES

Les parties à la présente Convention s'engagent à adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail considéré comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

Il est fait obligation aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Article 40 : DISPONIBILITE

Le travailleur peut bénéficier, sur sa demande, d'une mise en disponibilité sans aucune rémunération, pour faire face à certaines obligations à caractère personnel telles que :

- la prolongation du congé de maternité ;
- l'assistance à un enfant physiquement diminué ou hospitalisé ;

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

Article 41 : DISCIPLINE

Les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs 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.

Toute sanction doit être précédée d'une demande d'explication notifiée par le chef d'établissement ou son représentant par écrit à l'intéressé.

Le travailleur assisté, sur sa demande, d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un mandataire syndical est tenu de répondre, au plus tôt, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de la demande d'explication.

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 six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

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

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

Chapitre 3 : PERIODE D'ASTREINTE

Article 42 : DEFINITION DE LA PERIODE D'ASTREINTE

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour pouvoir effectuer toute intervention demandée par l'employeur ou son représentant, dans le but d'accomplir un travail au service de l'entreprise.

La période d'astreinte comporte deux phases distinctes :

- d'une part, la période pendant laquelle le salarié a l'obligation d'être disponible pour pouvoir intervenir en cas de besoin ;
- d'autre part, la ou les périodes d'intervention éventuelle comportant le déplacement et le temps de travail effectif.

Article 43 : CONTREPARTIES DE LA PERIODE D'ASTREINTE

La durée effective des interventions pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée en conséquence.
Compte tenu des contraintes qu'elle entraîne, la période d'astreinte, hors temps d'intervention, donne lieu à une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos, soit sous une forme mixte.

Article 44 : MOYENS DE TRANSPORT ET TEMPS DE DEPLACEMENT

Le chef d'établissement doit faciliter les déplacements du travailleur sous astreinte en cas de nécessité, notamment par le remboursement des frais de transport ou par la mise à disposition de moyens de transport. Les temps de déplacement peuvent être définis sur une base forfaitaire moyenne, adaptée à la réalité de chaque établissement.

Article 45 : LIMITATION DES DUREES ET PERIODES D'ASTREINTE

Afin de limiter les durées et périodes d'astreinte, le chef d'établissement est tenu de mettre en œuvre, compte tenu de ses activités, une organisation du personnel sous astreinte.
Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Chapitre 4 : REMUNERATION ET AVANTAGES

Article 46 : SALAIRES

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

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

Les salaires sont fixés :

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

Les employés sont toujours payés au mois.

Les jours d'absences non justifiées ne sont pas rémunérés.

Article 47 : REMUNERATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT

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

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

Des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage d'un personnel travaillant au rendement ; toutes les indications lui seront données préalablement à l'exécution du travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 48 : PAIEMENT DU SALAIRE

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

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

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

Article 49 : MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

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

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

Article 50 : MAJORATIONS DIVERSES

Des primes distinctes du salaire pourront être allouées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux dangereux ou insalubres ;
- travaux comportant des risques de maladies ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration des vêtements, lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel ;
- travaux exceptionnellement salissants.

Le montant et les conditions d'attribution de ces primes seront déterminés dans le cadre d'accords de branches ou d'entreprises.

Article 51 : DETERMINATION DE L'ANCIENNETE

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

Pour l'application des dispositions de la présente convention qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte de la présence continue dans l'établissement c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes de service militaire obligatoire ;
- congés de maternité ;
- congés individuels de formation ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absence prévues par la présente convention ;
- enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde.

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

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées au cours des six derniers mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. La durée des missions est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article 52 : PRIME D'ANCIENNETE

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies par le présent article.

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emploi.

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

- absence pour congés payés ;

- absence exceptionnelle dans la limite de 15 jours par an, conformément à l'article 27 de la présente Convention ;

- absence pour accidents du travail ou maladies professionnelles ;

- absences pour les maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévues à l'article 86 de la présente Convention ;

- absences pour congés de maternité des femmes salariées ;

- absences pour stage professionnel organisé par l'employeur sur sa demande ou avec son accord ;

- absence pour détention préventive ;

- absence pour période de veuvage.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur tel que fixé par la commission paritaire prévue par l'article 63 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le montant est fixé à 2% du salaire minimum de la catégorie du travailleur après deux années de présence effective, avec une progression de 1% par année de présence en sus, jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.

Article 53 : INDEMNITE DE PANIER

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

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

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

Elle ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires.

Article 54 : INDEMNITE DE LOGEMENT

Une indemnité de logement peut être octroyée au travailleur sous forme d'aide à l'acquisition, à la construction de logement ou aux frais de location.

Lorsqu'elle est octroyée, cette indemnité varie selon les fonctions et les catégories professionnelles et les modalités de son attribution sont fixées au sein de l'entreprise.

Article 55 : INDEMNITE DE MANIEMENT DE FONDS

Une indemnité de maniement de fonds est allouée aux travailleurs chargés de manier des fonds pour le compte d'une entreprise, notamment :

- livreur encaisseur ;
- régisseur de caisse d'avance ou de caisse de dépôt ;
- préposé aux guichets et à la caisse ;
- billeteur.

Les modalités d'attribution de cette indemnité sont fixées au sein de l'entreprise.

Article 56 : PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décision de la commission mixte paritaire est allouée aux travailleurs. Cette décision est étendue par arrêté du Ministre chargé du Travail.

En outre, 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.

Au cas où exceptionnellement un employeur soumettrait des travailleurs à un horaire de nuit différent de l'horaire normal de l'entreprise ou de celui fixé par les entreprises à fonctionnement continu, il est tenu d'assurer le transport gratuit du travailleur de son lieu de travail à son domicile.

Article 57 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle et conformément aux dispositions de l'article L.108 du Code du Travail à un déplacement pour une mission occasionnelle et temporaire d'une durée égale ou inférieure à six mois, hors de son lieu habituel d'emploi et qu'il en résulte pour lui des frais supplémentaires, le travailleur percevra les indemnités suivantes :

Pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :

- 6 fois le taux de salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;
- 8 fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;

- 10 fois le taux du salaire de base de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :

- 5 fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi ;

- 8 fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi ;

- 10 fois le salaire horaire de base du travailleur lorsque le déplacement hors de lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

Pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

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

- soit sur présentation par l'ingénieur ou le cadre d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives ;

- soit sur une base forfaitaire « d'accord parties » et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

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

Mutation

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

Les parties signataires de la présente convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six mois, le déplacement n'a plus de caractère occasionnel et temporaire et constitue une mutation dans les conditions fixées par l'article L.106 du Code du Travail.

Le travailleur ainsi muté a droit, dès le premier jour de sa mutation, non plus à l'indemnité de déplacement, mais aux prestations spécifiques applicables à la mutation, telles qu'elles sont fixées ci-après :

- le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur ;

- le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- le travailleur peut convenir avec son employeur d'une indemnité compensatrice tenant lieu de ces prestations.

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

Ce congé de détente peut être pris tous les deux mois si la distance entre le lieu habituel, et le lieu occasionnel d'emploi est compris entre 75 et 200 km et tous les trois mois si la distance est supérieure à 200 km.

La durée de ce congé est de :

- deux jours dans le premier cas ;
- trois jours dans le second.

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

- 1 jour dans le premier cas ;
- 2 jours dans le second.

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

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

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place quatre semaines au moins avant la fin de la mutation.

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

Dispositions communes aux déplacements et à la mutation

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

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

- si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à 6 mois, se révèle en réalité d'une durée inférieure, l'employeur réglera la différence, s'il en existe, entre l'indemnité de déplacement due au travailleur déplacé pour moins de 6 mois et la contre-valeur de la prestation logement qu'il aura perçue ;

- si, à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à 6 mois, doit prolonger cette situation de déplacement au-delà de 6 mois (soit, par exemple, en raison des nécessités du chantier ou d'une extension du marché), le travailleur continuera à percevoir la même indemnité jusqu'à la fin du déplacement.

Article 58 : VOYAGE ET TRANSPORT

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

Les conditions d'application des dispositions de l'article L.156 du Code du Travail sont fixées comme suit :

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 :

Catégorie d'emploi	**Route**	**Chemin de Fer ou Bateau**	**Avion**
Ouvrier et Employés Agents de maîtrise **Technicien et assimilés**	Prix du titre de transport	2e classe	Classe économique
Cadres, ingénieurs et Assimilés	Prix du titre de transport	1ère 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 immédiatement supérieure disponible.

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 ou à un autre lieu, l'employeur assurera au travailleur qui voyagera 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 son ou ses conjoints ;

- 100 kilos, en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

De plus, le travailleur voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilos supplémentaires de bagages à la charge de l'employeur par voie de surface, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas le mobilier, l'employeur assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille.

Le transport des bagages pris en charge par l'employeur, en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits comme il est dit à l'article L.159 du Code du Travail.

Article 59 : 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, 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 le travailleur de la catégorie 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.

Article 60 : VALEUR DE REMBOURSEMENT DU LOGEMENT

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.

Article 61 : EVACUATION DU LOGEMENT FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

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

- 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 ;

- en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation dans un délai de huit jours ;

- en cas de licenciement, sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un mois.

En cas de nécessité, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement équivalent en remplacement du logement occupé jusque-là, les frais de déménagement étant à la charge de l'employeur.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

Chapitre 5 : CLASSEMENT – PROMOTION – MEDAILLE DU TRAVAIL

Article 62 : CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Les travailleurs sont classés selon les classifications professionnelles figurant dans les annexes des conventions collectives de branche.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

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

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs des organisations syndicales signataires des conventions collectives de branche.

Article 63 : COMMISSION DE CLASSEMENT

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

Cette commission présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs.

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

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

La commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la commission s'efforcera d'abréger les délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 64 : PROMOTION INTERNE - AVANCEMENT

Pour pourvoir les emplois vacants ou à créer, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, fera appel, de préférence, aux travailleurs en service dans son entreprise et désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.

Le travailleur choisi pour être promu dans ces conditions peut être soumis à une période d'essai conformément à l'article 23 de la présente Convention, ou à un examen professionnel. Au cas où l'essai, ou le résultat de l'examen, ne s'avérerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Il peut être prévu, dans chaque entreprise ou établissement, une commission d'avancement composée de représentants de l'employeur et des travailleurs.

Cette commission consultative est chargée d'examiner, selon une périodicité déterminée d'accord parties, les opportunités de promotion interne et de formuler des propositions à l'employeur.

Article 65 : MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

La Médaille d'Honneur du Travail peut être décernée aux travailleurs afin de récompenser leurs longs services effectués successivement chez trois employeurs au maximum.

La Médaille d'Honneur du Travail comprend les quatre échelons ci-après :

- la Médaille d'Argent qui est accordée après 15 années de services ;
- la Médaille de Vermeil qui est accordée après 20 années de services ;
- la Médaille d'Or qui est accordée après 25 années de services ;
- la Grande Médaille d'Or qui est accordée après 30 années de services.

Les modalités d'attribution de la Médaille d'Honneur du Travail sont fixées par la réglementation en vigueur.

Chapitre 6 : FORMATION PROFESSIONNELLE – APPRENTISSAGE – STAGE

Article 66 : FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

L'employeur peut mettre en place un plan de formation au profit des travailleurs. Le cas échéant, les délégués du personnel peuvent être consultés pour d'éventuelles suggestions.

Article 67 : APPRENTISSAGE

Les dispositions relatives en général à l'apprentissage et, en particulier, à l'engagement en qualité d'apprenti, à l'établissement du contrat d'apprentissage, au contrôle de son exécution, à la formation par alternance, à la sanction de fin d'apprentissage, seront conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

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

Article 68 : STAGE

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

Les différents types de contrats pouvant être offerts aux stagiaires sont :

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

- le contrat de stage d'adaptation par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation ;

- le contrat de stage pré-embauche par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive, à l'issue du stage ;

- le contrat de stage de requalification par lequel l'entreprise assure, à un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

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

Chapitre 7 : CONGES PAYES

Article 69 : DROIT DE JOUISSANCE AU CONGE

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

Les périodes énumérées ci-dessous ouvrent droit au congé au même titre que le temps de service effectif :

1. l'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé, dans les limites prévues à l'article 86 de la présente Convention ;
2. l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
3. le congé de maternité accordé à la femme salariée ;
4. le temps écoulé pendant la grève et le lock-out déclenchés conformément à la procédure de règlement des conflits collectifs en vigueur ;
5. l'absence du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels ;
6. la mise à pied du délégué du personnel, dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
7. les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal ;
8. la détention préventive lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur ayant abouti à un non-lieu, une relaxe ou un acquittement ;
9. l'absence du travailleur pour les besoins d'un perfectionnement militaire obligatoire de courte durée.
10. l'absence du travailleur pour les besoins d'une formation syndicale autorisée par l'employeur.

Des contrats individuels peuvent prévoir un mode différent de détermination du droit de jouissance du congé, dans les limites fixées par l'article L.148 du Code du Travail, sous réserve du congé obligatoire de six (6) jours ouvrables après douze (12) mois de service effectif venant en déduction du congé annuel.

Article 70 : DUREE DU CONGE PAYE

Le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif.

Les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'alinéa 2 de l'article L.149 du Code du Travail et énumérées à l'article 27 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, dans la limite de 15 jours par an.

Les périodes d'absence sans solde énumérées à l'article L.149 du Code du Travail ne sont pas déductibles de la durée du congé payé dans la limite de 15 jours par an, sous la condition spécifiée à l'alinéa 3 dudit article L.149.

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

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 10 ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans ;
- 7 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans.

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

- 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;
- 2 jours de congé supplémentaire par enfant mineur à charge à compter du 4e si elles ont plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale.

Les travailleurs logés dans l'établissement (ou à proximité) dont ils ont la garde et astreints à une durée de présence de 24 heures continues par jour, ont droit à un congé annuel de 2 semaines par an en sus du congé légal.

Les travailleurs ayant leur résidence habituelle à l'étranger et recrutés pour exécuter un contrat de travail au Sénégal auront droit à un congé dont la durée sera déterminée sur la base de cinq (5) jours par mois de service effectif.

Article 71 : ORGANISATION DU CONGE

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être avancée ou retardée d'une période

supérieure à 3 mois, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale après audition des parties.

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

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

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

Le rappel du travailleur en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses pouvant être constatées par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le travailleur ainsi rappelé conserve intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

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

En ce qui concerne les travailleurs déplacés du fait de l'employeur, leur congé ne pourra prendre effet qu'à compter d'un jour situé dans une période de service au lieu d'embauche.

Dans le cas des entreprises pour lesquelles, la date des congés de la totalité ou d'une partie des travailleurs doit correspondre à une période d'arrêt annuel, total ou partiel, de l'entreprise, cette date sera fixée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Article 72 : ALLOCATION DE CONGE

Pour déterminer l'allocation de congé, il est fait application des dispositions légales et réglementaires notamment l'article L.153 du Code du Travail.

L'allocation de congé est calculée sur la base du 1/12e des sommes perçues pendant la période de référence telle que celle-ci est définie par le Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés en vertu des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases énoncées à l'alinéa 2 de l'article L.153.

Pour ce faire, le salaire de congé normal étant établi, son montant est divisé par le nombre de jours de congé concernés et multiplié par le nombre de jours dus, compte tenu des majorations prévues à l'article 70 de la présente Convention.

Article 73 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE

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

Chapitre 8 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 74 : PREAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT

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, soit par une remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de 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 travailleur soit par la poste, soit contre décharge signée du travailleur, soit devant témoins.

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

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

Article 75 : DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS

La durée du préavis est fixée comme suit :

- Ouvriers et employés .....1 mois ;
- Agents de maîtrise et assimilés..... 2 mois ;
- Cadres et assimilés ..... 3 mois.

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

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

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

Le travailleur qui ne bénéficierait pas de ses jours de liberté, du fait de l'employeur, est en droit de réclamer une indemnité compensant les jours ainsi perdus pour la recherche d'un nouvel emploi, indemnité calculée conformément à l'article 76 de la présente Convention.

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

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

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

Article 76 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

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 77 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis stipulée à l'alinéa 1 du précédent article sera doublée. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 78 : LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

La procédure de licenciement pour motif personnel obéit aux conditions fixées par la législation en vigueur.

Article 79 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le licenciement pour motif économique ne peut être opéré que selon la procédure instituée par la législation en vigueur.

Article 80 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'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 contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de service à :

- 25% pour les 5 premières années ;
- 30% pour la période s'étendant de la 6e à la 10e année ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la 10e année.

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

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

Article 81 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 86 de la présente Convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée avec accusé de réception, par voie d'huissier ou par tout autre moyen permettant de donner date et preuve certaines de la réception de la notification, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent conserve pendant un délai de deux ans, la priorité d'embauche.

La rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur, au versement des indemnités prévues à cet effet par la législation en vigueur.

Article 82 : DEMISSION

La démission du travailleur ne peut s'opérer que dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Article 83 : DECES DU TRAVAILLEUR

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

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

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

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

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

Article 84 : DEPART A LA RETRAITE

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

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

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixées par l'article 80 de la présente Convention, en se référant toutefois au pourcentage fixé par année de service à :

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

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

Article 85 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

Dans tous les cas de rupture du contrat 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 ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi appliquées au travailleur 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.

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

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 le 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.

En cas de décès, le certificat de travail est remis aux ayants droit s'ils en font la demande.

La transmission du certificat de travail peut également se faire par tout procédé ou moyen électronique permettant à l'employeur de donner date et preuve certaines de la réception, par le travailleur ou les ayants droit, du document.

TITRE 4 : DE LA PROTECTION SOCIALE

CHAPITRE 1 : MALADIES ET ACCIDENTS

Article 86 : ABSENCE POUR MALADIE

1. Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant des maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de 6 mois ; ce délai peut être prolongé jusqu'au remplacement du travailleur.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de 6 mois prévu à l'alinéa 1er du présent article sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur

dans l'entreprise, à 8 mois pour les travailleurs comptant de 7 à 15 ans d'ancienneté et à 10 mois au-delà.

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

2. Formalités à accomplir

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

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

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

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

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

Article 87 : INDEMNITE DE MALADIE

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

Ancienneté dans l'entreprise	**Montant et durée de l'indemnisation**
Moins d'un an de présence	Plein salaire pendant 1 mois Demi-salaire pendant 3 mois.
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 des articles L.151 et L.156 du Code du Travail, le total des indemnisations prévues ci-dessus, représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 88 : ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE

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

consolidation de la blessure ou guérison, le travailleur ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera, avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de redéployer l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 87 de la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, ledit travailleur reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite du montant des indemnités journalières qui lui sont dues, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles durant cette même période.

Article 89 : INDEMNISATION POUR CONGE DE MATERNITE

Pendant ses congés de maternité, la femme salariée travaillant dans une entreprise est indemnisée dans les conditions et selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 90 : CONGE DE VEUVAGE

En cas de veuvage, les travailleurs peuvent, s'ils le désirent, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de 6 mois. Cette absence entraîne une suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

Article 91 : HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR MALADE

L'employeur doit obligatoirement affilier son personnel à une institution de prévoyance maladie d'entreprise ou interentreprises pour la prise en charge des frais médicaux, d'hospitalisation et pharmaceutiques conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de créer une IPM ou d'adhérer à une IPM interentreprises, ce dernier prend en charge la totalité des frais d'hospitalisation du travailleur malade, sans préjudice des sanctions prévues par la réglementation en vigueur.

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

Chapitre 2 : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la sécurité et la santé des salariés occupés dans les différents lieux de travail en toute conformité avec la législation et la réglementation en vigueur en la matière.

Article 92 : OBLIGATIONS GENERALES DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

Il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail sont soumises à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 93 : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels. La mise en place d'un dispositif d'évaluation des risques a pour objet de recenser l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Article 94 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE DU TRAVAIL (CHST)

La mise en place d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité du travail est obligatoire dans tout établissement remplissant les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Toutefois, l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale du ressort peut prescrire la création et l'organisation d'un CHST, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux de travail.

La composition, les missions, l'organisation et le fonctionnement du CHST sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.

Article 95 : PROPRETE ET BON ORDRE DES LIEUX DE TRAVAIL

Les lieux de travail doivent être maintenus en bon ordre, libres de tout encombrement.

Les lieux de travail, ainsi que les mobiliers et les équipements qui s'y trouvent, doivent être maintenus dans un état constant de propreté.

Article 96 : INFORMATION ET FORMATION DES SALARIES SUR LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa sécurité et sa santé et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire. Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement. L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel, qui est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 97 : MEDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs sont tenus d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

Le médecin du travail assure le suivi médical périodique de chaque salarié en situation de travail et la surveillance du milieu et des conditions de travail. Il est habilité à conduire les examens ou à prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services de médecine du travail sont fixées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 98 : PRESCRIPTIONS PARTICULIERES EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, pour mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les équipements de travail et les moyens de protection individuelle doivent être fournis aux travailleurs exposés aux risques. Les employeurs veillent à la qualité et à l'efficacité des moyens de protection de sorte que leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les travailleurs à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé.

Des moyens de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des moyens de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Article 99 : PROPRETE DES VESTIAIRES ET SANITAIRES

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains, des douches et vestiaires.

Les installations sanitaires en nombre suffisant et tenant compte du genre doivent être isolées des lieux de production et des lieux de stockage conformément à la réglementation en vigueur.

Article 100 : HYGIENE DES VETEMENTS DE TRAVAIL

L'employeur doit procurer gratuitement, à chaque ayant droit, deux tenues de travail complètes par an, adaptées à la taille de ce dernier. La première tenue est fournie dans les quinze jours suivant l'embauche.

L'entretien régulier des tenues incombe à l'employeur. A défaut, il devra fournir les moyens de son entretien au salarié.

Le règlement intérieur peut préciser les conditions dans lesquelles ces vêtements de travail sont attribués, utilisés et entretenus.

Article 101 : PREMIERS SECOURS, LUTTE CONTRE L'INCENDIE, EVACUATION DES TRAVAILLEURS

L'employeur doit :

- prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'établissement et compte tenu de la présence d'autres personnes ;

- organiser les relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

L'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériels adéquats, en tenant compte de la taille et des risques spécifiques de l'établissement.

Article 102 : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de présenter toutes propositions de nature à assurer leur protection sur les lieux de travail. Ils peuvent saisir l'autorité administrative compétente, le cas échéant, pour faire assurer leur protection.

Article 103 : DROIT D'ALERTE

Le travailleur signale immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et à l'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur est tenu de prendre sur le champ toute mesure utile pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril grave, il est interdit à l'employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé.

Article 104 : DROIT DE RETRAIT

Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat ne pouvant être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toute conséquence dommageable et injustifiée, conformément à la législation en vigueur.

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 105 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES

Des dispositions spécifiques à chaque branche professionnelle peuvent être conclues pour compléter la présente Convention.

SIGNATAIRES

POUR LE PATRONAT	
CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU SENEGAL (CNPS) **M. Baïdy AGNE, Président**	**CONFEDERATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DU SENEGAL (CNES)** **M. Mansour KAMA, Président**
POUR LES TRAVAILLEURS	
CONFEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU SENEGAL (CNTS) **M. Mody GUIRO, Secrétaire général**	**UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES DU SENEGAL (UNSAS)** **M. Mademba SOCK, Secrétaire général**
CONFEDERATION DES SYNDICATS AUTONOMES (CSA) **M. Elimane DIOUF, Secrétaire général**	**CONFEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU SENEGAL/FORCES DU CHANGEMENT (CNTS/FC)** **M. Cheikh DIOP, Secrétaire général**
MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS	
MINISTERE DU TRAVAIL DU DIALOGUE SOCIAL ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS Le Ministre **Samba SY**	