

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

PARAISANT LE SAMEDI DE CHAQUE SEMAINE

ABONNEMENTS ET ANNONCES

Pour les abonnements et les annonces s'adresser au Directeur de l'Imprimerie Nationale à Rufisque

Les annonces doivent être remises à l'imprimerie au plus tard le mardi. Elles sont évaluées d'avance.

Toute demande de changement d'adresse ainsi que les lettres demandant réponse devront être accompagnées de la somme de 75 francs

TARIF DES ABONNEMENTS

	VOIE NORMALE		VOIE AÉRIENNE	
	Six mois	Un an	Six mois	Un an
Sénégal et autres Etats de la C.E.A.O.	6.000 f.	10.000 f.	8.000 f.	14.000 f.
Etranger : France, Zaïre, R.C.A., Gabon, Maroc, Algérie, Tunisie	7.000 f.	11.000 f.	9.500 f.	16.000 f.
Etranger : Autres pays ..	8.500 f.	13.000 f.	11.000 f.	19.000 f.
Prix du numéro : Année courante	250 f.	—	Année ant.	300 f.
Recommandé : Année courante	485 f.	—	Année ant.	535 f.
Avion recom. : Année courante	535 f.	—	Année ant.	585 f.
Avion ordinaire : Année courante	310 f.	—	Année ant.	360 f.

ANNONCES ET AVIS DIVERS

La ligne 350 francs

Chaque annonce répétée Moitié prix

(Il n'est jamais compté moins de 2.000 francs pour les annonces)

Compte postal : 45-20 — DAKAR

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

ARRÊTÉS

PRIMATURE

1982
10 juillet..... Arrêté n° 8250 P.M.-CAB.-C.M.1 portant interdiction de projection de films cinématographiques 665

MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT

1982
29 juillet..... Arrêté interministériel n° 8141 M.E.-M.COM. portant agrément de l'Entreprise de Nettoyement et de Protection des Végétaux (SOSENPROV) pour des travaux d'entretien dans les ports secondaires 665

MINISTÈRE DES FORCES ARMÉES

1982
12 août..... Arrêté ministériel n° 9485 M.F.A.-DIR.-C.E.L. portant dissolution du bataillon mis à la disposition de l'O.U.A. dans le cadre de la Force interafricaine pour le Maintien de la Paix au Tchad 666

MINISTÈRE DE L'INFORMATION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

1982
9 août..... Arrêté interministériel n° 9217 M.I.T.-M.E.F. portant approbation des bilans de l'Agence de Presse sénégalaise, exercices 1979-1980 et 1980-1981, arrêtés au 30 juin 1980 et au 30 juin 1981 666

TEXTES PUBLIÉS A TITRE D'INFORMATION

AVIS portant extension des dispositions de la Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal 666

PARTIE NON OFFICIELLE

Conservation de la propriété et des droits fonciers (Bureau de Rufisque). — Avis de demande d'immatriculation 681
Annonces 681

PARTIE OFFICIELLE

ARRÊTÉS

PRIMATURE

ARRETE n° 8250 P.M.-CAB.-C.M. 1 en date du 30 juillet 1982 portant interdiction de projection de films cinématographiques.

Article premier. — Il est interdit sur toute l'étendue du territoire national, la projection des films ci-après :

- Caprices d'une nièce;
- Collégienne en vadrouille;
- French Quarter;
- L'amant de Lady Chatterley.

Art. 2. — Les autorités compétentes sont chargées de veiller à l'application du présent arrêté.

MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 8141 M.E.-M.COM. en date du 29 juillet 1982 portant agrément de l'Entreprise de Nettoyement et de Protection des Végétaux (SOSENPROV) pour des travaux d'entretien dans les ports secondaires.

Article premier. — Est agréée en qualité d'entreprise de travaux d'entretien (nettoyement, fumigation, désinfection, dératisation et désinsectisation de locaux et de navires), l'Entreprise de Nettoyement et de Protection des Végétaux (SOSENPROV) B.P. 344 à Kaolack, registre de commerce n° 81-A 1747.

Art. 2. — L'Entreprise de Nettoyement et de Protection des Végétaux (SOSENPROV) est autorisée à exercer ses activités sur le domaine portuaire à Kaolack, Saint-Louis et Ziguinchor, dans les conditions fixées par le décret n° 60-454 du 29 décembre 1960 et le cahier des charges type approuvé par arrêté interministériel n° 16852, en date du 31 décembre 1980.

Art. 3. — Le Directeur de la Marine marchande et le Directeur du Commerce intérieur et des Prix sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

MINISTÈRE DES FORCES ARMÉES

ARRETE MINISTERIEL n° 9485 M.F.A.-DIR.-C.E.L. en date du 12 août 1982 portant dissolution du bataillon mis à la disposition de l'O.U.A. dans le cadre de la Force interafricaine pour le maintien de la paix au Tchad.

Article premier. — Le Bataillon mis à la disposition de l'Organisation de l'Unité africaine (O.U.A.) dans le cadre de la Force interafricaine pour le maintien de la paix au Tchad, est dissous à compter du 15 août 1982.

Art. 2. — Le général de Corps d'Armée, Chef d'Etat-Major général des Armées et le général de Division, Haut Commandant de la Gendarmerie et Directeur de la Justice militaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

MINISTÈRE DE L'INFORMATION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 9217 M.I.T.-A.P.S. en date du 9 août 1982 portant approbation des bilans des exercices 1979-1980 et 1980-1981 arrêtés au 30 juin 1980 et 30 juin 1981.

Article premier. — Est approuvé le bilan au 30 juin 1980 de l'Agence de Presse sénégalaise à l'actif et au passif à la somme de 53.373.920 francs.

Art. 2. — Est approuvé le bilan au 30 juin 1981 de l'Agence de Presse sénégalaise à l'actif et au passif à la somme de 51.203.748 francs.

Art. 3. — Le Directeur et l'Agent comptable particulier de l'Agence de Presse sénégalaise sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

TEXTES PUBLIÉS A TITRE D'INFORMATION

AVIS D'EXTENSION de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du Sénégal

En application de l'article 87 du Code du Travail, le Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail envisage de prendre un arrêté d'extension tendant à rendre obligatoire pour tous les employeurs et tous les travailleurs régis par le Code du Travail, les dispositions de la Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal.

La Convention collective nationale interprofessionnelle est intervenue entre l'UNISYNDI, le SCIMPEX, le SYPAOA et la C.N.T.S.

Le texte de la Convention collective nationale interprofessionnelle a été déposé au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar le 22 juin 1982 sous le n° 3 où il pourra en être pris connaissance.

Dans le délai d'un mois, les organisations professionnelles et toutes les personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de l'extension envisagée.

Toutes les communications devront être adressées au Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

Entre les organisations syndicales ci-après :

— Les syndicats professionnels affiliés à l'Union inter-syndicale d'Entreprises et d'Industries du Sénégal (UNISYNDI) :

- Syndicat professionnel des Industries du Sénégal;
- Syndicat professionnel des Entrepreneurs de Bâtiment et de Travaux publics du Sénégal;
- Syndicat des Fabricants d'Huile et de Tourteaux du Sénégal;
- Syndicat des Entreprises de Transport et Transitaires de Dakar;
- Syndicat patronal de l'Industrie hôtelière;
- Syndicat des Agents maritimes de la Côte occidentale d'Afrique;
- Syndicat des Entreprises de Manutention des Ports d'Afrique occidentale;
- Syndicat des Mines de la République du Sénégal;
- Syndicat patronal des Imprimeries du Sénégal;
- le Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs (SCIMPEX);
- le Syndicat patronal de l'Ouest africain (SYPAOA), d'une part,
- les Syndicats professionnels affiliés à la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (C.N.T.S.) :
- Syndicat des Employés des Assurances;
- Syndicat des Travailleurs des Auxiliaires de Transport;
- Syndicat des Employés et Cadres des Banques et Organismes de Crédit;
- Syndicat des Travailleurs des Bâtiments et Travaux publics privés;
- Syndicat des Bois et Meubles;
- Syndicat des Travailleurs des Cinémas et Salles de Spectacles;
- Syndicat des Travailleurs des Complexes agro-industriels alimentaires;
- Syndicat des Travailleurs de la Confection;
- Syndicat des Travailleurs des Corps gras;
- Syndicat des Travailleurs de Dakar Marine;
- Syndicat des Dockers, Pointeurs et Gardiens du Sénégal;
- Syndicat des Employés et Cadres du Commerce;
- Syndicat des Gens de Maison;
- Syndicat des Travailleurs de l'Hôtellerie;
- Syndicat des Travailleurs des Industries alimentaires;
- Syndicat des Travailleurs des Industries chimiques;
- Syndicat des Travailleurs des Industries extractives;
- Syndicat des Travailleurs des Industries polygraphiques;
- Syndicat des Marins pêcheurs;
- Syndicat des Travailleurs de la Mécanique générale et de la Métallurgie;
- Syndicat des Travailleurs du Nettoyement;
- Syndicat des Ouvriers boulangers;
- Syndicat des Travailleurs du Pétrole;
- Syndicat des Travailleurs de la Santé privée;
- Syndicat des Travailleurs de la SENELEC;
- Syndicat des Travailleurs de la SONEES;
- Syndicat des Travailleurs du Textile et de la Blanchisserie;
- Syndicat des Travailleurs des Transports aériens;

- Syndicat des Travailleurs des Transports routiers;
 - Syndicat de la Marine marchande,
- d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

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 par l'article 1^{er}, alinéa 2 du Code du Travail, de l'un ou l'autre sexe, sans distinction d'origine ni de statut, dans les entreprises exerçant leurs activités sur toute l'étendue du territoire de la République du Sénégal.

Sont régies par les dispositions de la présente Convention, les personnes rétribuées à la commission, astreintes à un horaire de travail déterminé ou traitant exclusivement des affaires pour le compte de l'entreprise qui les emploie.

Dans tout établissement de l'une des entreprises définies à l'article 1^{er} du Code du Travail, l'ensemble du personnel quelle que soit l'activité propre à tel ou tel établissement, est soumis à la présente Convention collective, sans préjudice d'un accord particulier plus favorable aux travailleurs.

Les annexes par branche ou groupe de branches professionnelles, tenant compte des particularités 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.

En tout état de cause, les employeurs quelle que soit leur branche d'activité à laquelle ils appartiennent, sont d'accord pour classer les travailleurs dans les catégories de la branche professionnelle dont ils relèvent et leur consentir les mêmes salaires globaux que ceux fixés pour ces catégories par ladite branche professionnelle.

Article 2

Prise d'effet

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

Article 3

Abrogation des conventions collectives antérieures

La présente Convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants en ce qui concerne les employeurs et travailleurs désignés à l'article 1^{er} 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.

Les dispositions des anciennes conventions collectives plus favorables aux travailleurs que celles de la présente Convention collective sont maintenues par famille professionnelle mais sans pour autant qu'elles puissent se cumuler entre-elles.

Article 4

Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas être la remise en cause d'avantages individuels acquis par le personnel en service à sa date d'application, 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

Durée et dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou partie par l'une des parties signataires après un préavis d'un mois, notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. Copie sera adressée aux autorités compétentes.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet de convention sur les points mis en cause, afin que, les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excèdera pas un mois, après réception de la lettre recommandée.

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

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.

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

Article 6

Adhésion ultérieure

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs, légalement constitué et relevant des activités professionnelles définies à l'article 1^{er} ci-dessus peut adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

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

Si le caractère représentatif au sens de l'article 84 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 organisations ou commissions paritaires prévues par la présente Convention.

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la convention au sens de l'article 84 du Code du Travail.

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

Article 7

Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes 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 disciplines, l'avancement ou le congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs collègues.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement 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 8

Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, trois 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 contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences seront payées en fonction de l'horaire de l'entreprise et 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 minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif 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 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 elles ne pourront pas être également récupérées.

Article 9

Panneaux d'affichage

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

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.

Article 10

Embauchage, réembauchage

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

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

L'engagement définitif doit toujours être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement, la classification professionnelle et le salaire convenu qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum conventionnel de la classification, éventuellement les conditions et la durée d'une période d'essai conformément à l'article 11 ci-après.

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

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

Le travailleur congédié 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 11 ci-après.

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 l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai de huit jours, si la distance qui sépare son domicile du lieu de travail est de moins de 100 km, quinze jours au-delà, après réception de la lettre.

Article 11

Essai, période d'essai

L'embauchage définitif du travailleur peut être précédé 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 40 du Code du Travail est ainsi fixée :

— huit jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée;

— un mois pour les travailleurs payés au mois, agents de maîtrise, techniciens et assimilés;

— trois mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

— cinq jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est d'un mois;

— quinze jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de trois mois.

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.

Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, l'engagement à durée indéterminée est réputé définitif, conformément à l'article 42 du Code du Travail.

Article 12

Modifications aux clauses du contrat de travail

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

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

Si le travailleur refuse cette modification, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier 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 incapacité physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il soit changé d'emploi.

Article 13

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 11 de la présente Convention, ou à un examen professionnel. Au cas où l'essai, ou le résultat de l'examen, ne s'avèrerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 14

Changement d'emploi ou de catégorie, mutation provisoire dans une catégorie supérieure ou inférieure.

1. Mutation provisoire à un emploi relevant d'une catégorie inférieure :

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

2. Mutation dans une commune ou localité différente de celle du lieu de travail habituel :

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

3. Mutation des travailleuses en état de grossesse :

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

4. Intérim dans une catégorie supérieure :

Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur

dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois la durée de cette situation ne peut excéder :

— 15 jours pour les ouvriers spécialisés;

— 1 mois pour les ouvriers professionnels, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés et les employés;

— 3 mois pour les cadres, ingénieurs et assimilés, sauf dans le cas de maladie ou accident survenu au titulaire de l'emploi ou au remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

Passé ce délai, et sauf le cas visé ci-dessus, le travailleur doit être reclassé d'office dans le nouvel emploi qu'il occupe.

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

5. Dérogation s'appliquant aux industries de fabrication :

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

Article 15

Mise en disponibilité

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 :

— prolongation du congé de maternité;

— 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 57 du Code du Travail.

Article 16

Discipline

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

— la réprimande;

— l'avertissement verbal ou écrit;

— la mise à pied d'un à trois jours;

— la mise à pied de quatre à huit jours;

— le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un à trois jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six 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 an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre à huit jours.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande, d'un délégué du personnel, aura fourni des explications écrites ou verbales.

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

Article 17

Clause de non-concurrence

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

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

Article 18

Absences et permissions exceptionnelles

Les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, 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 quinze 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	1 jour

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

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

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et, au plus tard, dix jours après l'événement.

Ces événements ne peuvent en aucun cas justifier l'interdiction 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 19

*Absences pour maladie et accident non professionnels**1. Suspension du contrat :*

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de six mois: ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

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

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six mois prévu à l'alinéa 1^{er} du présent article, sera porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à huit mois pour les travailleurs comptant de sept à quinze ans d'ancienneté et à dix mois au-delà.

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, avvertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six 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.

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'I.P.M. dont relève le travailleur, ou bien lui envoie, à ses frais, un infirmier, et, éventuellement le médecin.

Article 20

Indemnité 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 d'indemnisation
Moins d'un an de présence	— Plein salaire pendant un mois — Demi-salaire pendant 3 mois
De 1 à 5 ans de présence	— Plein salaire pendant un 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 58 et 59 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus, représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la nature de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 21

Accident du travail

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure, et, au cas où après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur remet, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par l'article 20 de la présente Convention pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté du travail reçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire sur la base de l'horaire normal de l'entreprise, déduction faite de la somme qui lui est due, en vertu de la réglementation sur les accidents du travail durant cette même période.

Article 22

Préavis de rupture du contrat de travail

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 visé au paragraphe 2 de l'article 47 du Code du Travail, court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

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

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

Article 23

Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée comme suit :

— Ouvriers et personnel permanent payés à l'heure, à la journée ou à la semaine :

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ		
	Moins d'un an de présence	de un an à cinq ans de présence	plus de cinq ans de présence
1 ^{re} à 4 ^e catégorie	8 jours	15 jours	1 mois
5 ^e à 7 ^e catégorie	15 jours		1 mois

— Travailleurs mensuels non cadres 1 mois

— Cadres et assimilés 3 mois

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

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

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 sur les bases définies à l'article 24 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 24

Indemnité compensatrice de préavis

Chaque 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 25

Préavis en cas de départ en congé

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

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

Article 26

Indemnisation pour congé de maladie

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

Article 27

Congé de veuvage

En cas de veuvage, les femmes salariées peuvent, si elles le désirent, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six mois. Cette absence entraîne suspension du contrat de travail avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée.

Article 28

Rupture de contrat du travailleur malade

Si à l'expiration du délai prévu à l'article 19 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement, après lui avoir signifié, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent conserve pendant un délai de deux ans, un droit de priorité au réembauchage.

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

Article 29

Licenciements collectifs

Les licenciements collectifs ne peuvent être opérés que selon la procédure instituée par la législation en vigueur et notamment l'article 47 du Code du Travail.

En cas de non-observation de cette procédure, la décision de licenciement collectif est considérée comme nulle et

non avenue et les travailleurs licenciés doivent être réintégrés dans leur emploi, avec paiement des salaires non versés pendant la période de suspension des contrats.

Article 30

Indemnité de licenciement

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'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 services à :

- 25 % pour les cinq premières années;
- 30 % pour les années suivantes;
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

Article 31

Indemnité de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite de fin de carrière sera versée par l'employeur au travailleur, conformément à la décision de commission mixte interprofessionnelle abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions collectives nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958. Décision annexée à la présente.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixés par l'article 30 de la présente Convention.

Article 32

Certificat de travail

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

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

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

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

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible, par exemple, dans le cas d'un licenciement à la suite d'une absence prolongée ou dans 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.

Article 33

Décès du travailleur

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

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

Article 34

Apprentissage

Les dispositions relatives en général à l'apprentissage et, en particulier :

- l'engagement en qualité d'apprenti;
 - l'établissement du contrat d'apprentissage;
 - le contrôle de son exécution;
 - la sanction de fin d'apprentissage,
- 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 35

Formation professionnelle, stages

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

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

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

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

Article 36

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

Article 37

Rémunération du travail au rendement, à la pièce, à la chaîne

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 indications lui seront données préalablement à l'exécution du travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

Article 38

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 du 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, les heures normales et supplémentaires, la raison sociale de l'entreprise, le détail des différentes retenues, ainsi que toutes autres mentions prescrites par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 39

Catégories professionnelles

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

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

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

sions 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 relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention ainsi que des organisations visées à l'alinéa 3 de l'article 6 de ladite Convention.

Article 40

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

La commission se réunit obligatoirement dans les dix jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze 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 dans laquelle doit être classé l'emploi assuré 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 du travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, avec son accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaire, la commission prononce sa décision. En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité des voix de ses membres. Le président ne participe pas au vote.

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

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

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

Article 41

Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité d'expatriement, et fixée comme suit :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^e heure;
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^e heure;
- 60 % de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés seront majorés de :

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

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

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

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

Article 42

Service en poste à fonctionnement continu

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

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

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de poste ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept 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 une demi-heure de pause, payée comme temps de travail.

Article 43

Prise de repas sur les lieux de travail

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

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

Article 44

Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une prime de panier dont le montant est égal à trois fois le S.M.I.G.

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

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

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

Article 45

Prime d'ancienneté.

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

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

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence à même entreprise, à la suite de plusieurs embauches dans la veuques 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 :

— absences pour congés payés;

— absences exceptionnelles dans la limite de quinze jours par an, conformément à l'article 18 de la présente Convention;

— absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail;

— absences pour maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévue à l'article 19 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;

— absences pour détention préventive;

— absences 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 mixte paritaire prévue par l'article 39 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le montant en est fixé à :

— 2 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux années de présence effective, et avec une progression de 1 % par année de présence en sus, jusqu'à la 25^e année incluse.

Article 46

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 dans les conditions et selon la procédure prévue aux articles 87 et suivants du Code de Travail.

D'autre part, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres

Article 41

Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité d'expatriement, et fixée comme suit :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^e heure;
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^e heure;
- 60 % de majoration pour les heures effectuées de nuit.

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

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

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

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

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

Article 42

Service en poste à fonctionnement continu

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

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

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de poste ayant accompli exceptionnellement dans la semaine sept 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 une demi-heure de pause, payée comme temps de travail.

Article 43

Prise de repas sur les lieux de travail

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

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

Article 44

Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une prime de panier dont le montant est égal à trois fois le S.M.I.G.

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

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

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

Article 45

Prime d'ancienneté.

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

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

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

Les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence 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 :

- absences pour congés payés;
- absences exceptionnelles dans la limite de quinze jours par an, conformément à l'article 18 de la présente Convention;
- absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail;
- absences pour maladies dans la limite de suspension du contrat de travail prévue à l'article 19 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;
- absences pour détention préventive;
- absences 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 mixte paritaire prévue par l'article 39 de la présente Convention, le montant de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur.

Le montant en est fixé à :

- 2 % du salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux années de présence effective, et avec une progression de 1 % par année de présence en sus, jusqu'à la 25^e année incluse.

Article 46

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 dans les conditions et selon la procédure prévue aux articles 87 et suivants du Code de Travail.

D'autre part, 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 accord de l'employeur.

Article 47.

Indemnité d'expatriement.

Une indemnité d'expatriement destinée à dédommager un salarié des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'expose l'expatriement est acquise à tout travailleur étranger remplissant les conditions fixées à l'article 107 du Code du Travail.

Le montant de cette indemnité est fixé comme il est dit à l'article 107 du Code du Travail.

Article 48.

Majorations diverses.

Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées 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 anormale des vêtements, lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur;

- travaux accomplis par le travailleur et utilisant son propre matériel;

- travaux exceptionnellement salissants.

Compte tenu des cas dans lesquels ces primes pourraient être allouées, leur montant et les conditions de leur attribution seront déterminées dans les annexes à la présente Convention.

Article 49

Tenue de travail

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

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

Article 50

Durée du travail, récupération, heures supplémentaires

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

Article 51

Interruptions collectives du travail

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'interruptions des heures de travail perdues sont récupérées, les récupérations 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 52

Jours fériés et jours fériés chômés et payés

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

Chaque année, huit jours fériés en plus du 1^{er} mai et du 4 avril, sont chômés et payés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour la journée du 1^{er} 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 1^{er} 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 six jours ouvrables consécutifs correspondant à quarante heures de travail;

- avoir accompli normalement, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

L'employeur a la faculté de récupérer les journées fériées, chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un jour férié, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 41 de la présente Convention.

Article 53

Travail des femmes et des enfants

1° Travail des femmes :

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

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

2° Travail des enfants et jeunes travailleurs :

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

Article 54

Droit de jouissance au congé

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

Sont considérées comme périodes de service effectif pour la détermination du droit de jouissance au congé, celles qui sont énumérées à l'article 57 du Code du Travail, alinéas 3, 4, 5, 6, 7 et 8, à savoir :

- la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée fixée conformément à l'article 19 de la présente Convention;

- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

- la période de repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 138 du Code du Travail;

- le temps écoulé pendant la grève ou le lock-out si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs du travail;

- la durée de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, de la présente Convention ou d'accords individuels;

- la période de mise à pied du délégué du personnel dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale,

ainsi que celle visée au premier alinéa de l'article 144 du Code du Travail.

Donnent également droit de jouissance au congé :

- la période de détention préventive lorsqu'elle est provoquée par une plainte de l'employeur et que l'affaire se termine par un non-lieu ou par un acquittement.

— les périodes militaires de perfectionnement obligatoires, de courte durée.

Des contrats individuels peuvent prévoir un mode différent de détermination du droit de jouissance du congé, dans les limites fixées par l'article 143 du Code du Travail, sous réserve du congé obligatoire de six jours ouvrables après douze mois de services continus venant en déduction du congé contractuel.

Article 55

Durée du congé

La durée du congé payé à la charge de l'employeur est déterminée, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif.

Les périodes de suspension de contrat de travail énumérées à l'article 57 du Code du Travail ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif à l'exception de celles visées aux alinéas 1, 2, 9 et 10 du même article. Toutefois, les périodes de détention préventive et les périodes militaires visées à l'article précédent de la présente Convention ouvrant également droit au congé dans les mêmes conditions qu'elles ouvrent droit de jouissance au congé.

Les services effectués temporairement pour le compte d'un même employeur, en dehors de la République du Sénégal, ouvrent droit au congé dans les conditions.

Les permissions exceptionnelles d'absence visées à l'alinéa 2 de l'article 144 du Code du Travail et énumérées à l'article 18 de la présente Convention ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, dans la limite de quinze jours par an.

Les périodes d'absence sans solde énumérées à l'article 144 du Code du Travail ne sont pas non plus déductibles de la durée du congé payé dans la limite de quinze jours par an, sous la condition spécifiée à l'alinéa 7 dudit article 144.

Le même traitement est réservé, dans la limite annuelle de trente jours, aux périodes d'absence sans solde du régime spécial complémentaire prévu au dernier alinéa de l'article 144 du Code du Travail.

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

- un jour ouvrable supplémentaire après dix ans de services continus ou non, dans la même entreprise;
- deux jours ouvrables supplémentaires après quinze ans;
- trois jours ouvrables supplémentaires après vingt ans;
- six jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq ans.

A condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue à l'article 145 du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de vingt et un ans au dernier jour de la période de référence;
- deux jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du quatrième si elles ont plus de vingt et un ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du Code de Sécurité sociale.

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

Les travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Sénégal, et titulaires d'un contrat d'expatrié, auront droit, à un congé dont la durée sera déterminée sur la base de cinq jours par mois de service effectif.

Article 56

Organisation du congé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 57

Allocation de congé

Pour déterminer l'allocation de congé il est fait application des dispositions légales et réglementaires notamment, de l'article 148 du Code du Travail.

S'agissant des travailleurs bénéficiaires d'un congé basé sur deux jours ouvrables par mois de service effectif, l'allocation de congé y afférente est calculée sur la base du 1/12^e que celle-ci est définie par l'article 148 du Code du Travail.

En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires accordés conformément à l'article 55 ci-dessus, le calcul de l'allocation s'effectue sur les mêmes bases. Pour ce faire, divisé par le nombre de jours de congés concernés et multiplié par le nombre de jours dûs, compte tenu des majorations prévues à l'article 55.

Article 59

Indemnité compensatrice de congé

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

Article 59

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 151 du Code du Travail (classe de passage, transport des bagages) sont fixées comme suit :

1. Classe de passage :

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

Catégorie d'emploi	Roule	Chemin de fer ou bateau	Avion
Ouvriers et employés Agents de maîtrise Techniciens et assimilés	Prix du titre de transport	2 ^e classe	Classe économique
Cadres ingénieurs et assimilés	Prix du titre de transport	1 ^{re} classe	Classe économique

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

2. Transport des bagages :

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

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

- 200 kilogrammes, au total en sus de la franchise, pour le ménage comprenant le travailleur et sa ou ses femmes;
- 100 kilogrammes en sus de la franchise, pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge, et vivant habituellement avec lui.

De plus, l'employé voyageant par avion, à l'occasion de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kilogrammes 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 de gros meubles nécessaires au travailleur et à sa famille.

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

Lorsque le travailleur a acquis des droits au voyage chez plusieurs employeurs successifs, il est procédé au règlement de ces droits comme il est dit à l'article 155 du Code du Travail.

Article 60

Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsqu'un travailleur expatrié aura versé au Trésor public le montant de la caution réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement de ladite caution en constituant lui-même une caution pour l'intéressé et éventuellement pour sa famille.

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

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

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

Article 61

Indemnités de déplacement

Lorsque le travailleur est astreint par obligation professionnelle et conformément aux dispositions de l'article 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 :

a) pour le travailleur de la première à la hors catégorie incluse :

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

— cinq fois le taux du salaire horaire de base de la catégorie du lieu habituel d'emploi du travailleur lorsque le déplacement hors du lieu habituel d'emploi entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi;

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

b) pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés :

— deux fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi 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;

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

— six fois le salaire horaire de base du lieu habituel d'emploi 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;

c) pour les ingénieurs, cadres et assimilés :

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

1° soit sur la présentation par l'ingénieur ou le cadre, d'un état de frais accompagné de factures et de toutes pièces justificatives;

2° soit sur une base forfaitaire fixée 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 de nourriture, de logement et de voyages.

A. — MUTATION.

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

Les parties signataires à la présente Convention conviennent que lorsqu'il est prévu contractuellement pour plus de six mois, le déplacement n'a plus le caractère occasionnel et temporaire édicté par l'article 108 du Code du Travail et constitue une mutation.

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

1° le travailleur peut se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur;

2° le travailleur a droit au logement pour lui et sa famille suivant les conditions prévues par le Code du Travail.

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 huit 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 kilomètres et 200 kilomètres et tous les trois mois si la distance est supérieure à 200 kilomètres.

La durée de ce congé est de :

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

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

- un jour dans le premier cas;
- deux jours dans le second cas.

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

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

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'établissements 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 précédent du présent article.

B. — DISPOSITIONS COMMUNES AUX DÉPLACEMENTS ET A LA MUTATION.

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

1° si le déplacement effectif du travailleur ayant reçu notification d'une mutation supérieure à six 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 six mois et la contre-valeur de la prestation logement qu'il aura perçue;

2° si, à l'inverse, le travailleur ayant reçu notification d'un déplacement inférieur à six mois, doit prolonger cette

situation de déplacement au-delà de six 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 62

Logement et ameublement

Lorsque le travailleur est déplacé d'une manière ni occasionnelle ni temporaire du lieu de sa résidence au lieu habituel d'emploi par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles.

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

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la 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 63

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 109 du Code du Travail et à la réglementation en vigueur.

Article 64

Evacuation du logement fourni par l'employeur

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

a) en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celui-ci puisse être inférieur à un mois;

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

c) en cas de licenciement par l'employeur, sans préavis : évacuation différée dans la limite 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 obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle de logement pourra être opérée par anticipation.

Article 65

Hygiène et sécurité

Les parties signataires de la présente Convention s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 66

Organisation médicale et sanitaire

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

Article 67

Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concer-

nant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés, sur prescription d'un médecin et sous contrôle du médecin de l'entreprise, bénéficient des avantages ci-après :

1. Caution :

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

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

2. Allocation d'hospitalisation :

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

a) Travailleur affilié à une I.P.M. :

Le montant de cette allocation d'hospitalisation est plafonné à la différence entre le remboursement consenti par l'I.P.M. ou par tout autre système d'indemnisation mis en place dans l'entreprise, et le coût de l'hospitalisation en 1^{re} catégorie de l'Hôpital Le-Dantec.

Elle n'est pas due lorsque l'I.P.M. ou le système d'indemnisation permet le remboursement au travailleur d'un montant égal ou supérieur à 100 % du coût de l'hospitalisation en 1^{re} catégorie de l'Hôpital Le-Dantec.

b) Travailleur non affilié à une I.P.M. :

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

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 officielles non organisées par l'employeur.

Article 68

Cotisations syndicales

Le recouvrement des cotisations syndicales est autorisé à l'intérieur de l'établissement. Il s'effectue à la source sur le salaire du travailleur dans les conditions fixées par la loi.

Article 69

Sécurité

Au cas où exceptionnellement un employeur soumettrait des travailleurs à un horaire de nuit qui ne serait pas conforme à l'horaire normal de l'entreprise ou à 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 70

Délégués du personnel

1° Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et où sont groupés habituellement plus de dix travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur;

2° Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon de dix kilomètres, ne comportent pas de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront groupés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués;

3° Peuvent être électeurs notamment :

- les travailleurs permanents ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise;

— les travailleurs saisonniers et les travailleurs journaliers qui à la suite de plusieurs embauches auront totalisé au cours de la même année l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement.

4° La fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération ni à son avancement régulier.

5° Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du Travail du ressort;

6° Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de ses fonctions de délégué du personnel;

7° L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire, soit 20 heures par mois;

8° Les attributions du délégué du personnel sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur;

9° 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 auprès du chef d'établissement ou son représentant, par écrit ou en cas d'urgence verbalement par l'un des délégués du personnel conformément aux autres dispositions du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 (J.O.R.S. n° 3932 du 23 décembre 1967);

10° La demande doit comporter l'énoncé succinct des questions qui seront évoquées au cours de l'audience;

11° Toutefois, les délégués du personnel peuvent être reçus si l'urgence des problèmes l'exige;

12° Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions de l'article 188 modifié du Code du Travail aient été observées;

13° Pendant la période comprise entre la date de dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 188 du Code du Travail;

14° Le bénéfice de cette mesure est également étendu aux délégués élus dont le mandat est venu à expiration pendant les trois mois suivants;

15° 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;

16° Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale soit à l'occasion des visites à la direction ou à l'occasion des visites à l'inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale;

17° Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement doit être établi conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel n° 74 du 4 janvier 1968.

Article 71

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

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

Cette commission n'a pas à connaître les 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 signataires;

— 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 du Travail. Celle-ci réunit la commission dans les plus brefs délais.

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

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

Article 72

Objet des annexes à la présente Convention

Des annexes à la présente Convention interprofessionnelle détermineront les classifications professionnelles pour chaque secteur d'activité.

Les dispositions particulières à chaque profession seront également définies dans ces annexes, conformément à l'article 39 de la présente Convention.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

Décision de commission mixte interprofessionnelle

abrogeant et remplaçant les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux Conventions Collectives Nationales antérieures au 27 mars 1958 et par les Conventions Collectives Nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958

— Entre l'UNISYNDI, le SCIMPEX et le SYPAOA, d'une part, et les fédérations par branche d'activités de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal, d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite figurant d'une part, dans l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales antérieures au 27 mars 1958 et, d'autre part, dans les conventions collectives conclues postérieurement au 27 mars 1958 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

Toutefois, le salarié prenant sa retraite à son initiative ou à celle de son employeur à un âge égal ou supérieur à l'âge normal prévu par son régime d'affiliation percevra une indemnité de départ à la retraite.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage ci-après fixé du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite.

On entend par salaire moyen 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 à :

- 20 % pour les cinq premières années;
- 25 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse;
- 30 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

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

Période d'anticipation :

- moins de cinq ans : 75 %;
- moins de quatre ans : 80 %;
- moins de trois ans : 85 %;
- moins de deux ans : 90 %;
- moins d'un an : 95 %.

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

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

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

Fait à Dakar, le 27 mai 1982.

SUIVENT LES SIGNATURES

Pour l'UNISYNDI :

M. Claude SCHEFFER.

SPIDS/UNISYNDI :

MM. Louis ALEXANDRENNE;
Philippe de RIBAS.

Syndicat des Mines/UNISYNDI :

M. Mouhamadou SY.

Imprimeurs/UNISYNDI :

M. Clément MENASCE.

Hôteliers/UNISYNDI :

M. Tidane DIOP.

Imprimeurs/UNISYNDI :

M. Félix SANCHEZ.

SPIDS/UNISYNDI :

MM. Gilbert GROSS;
P. A. WARNIER.

UNISYNDI :

M. Michel BAUDERE.

Entrepreneurs/UNISYNDI :

M. Pierre LAVIE.

Pour le SCIMPEX :

MM. Jean FORESTIER;
Youssooupha DIOP.

Pour le SYPAOA :

MM. Souleymane SIDIBE;
Fernand RAMBAUD;
Babacar SEYE;
Makhtar DIAGNE.

Pour la C.N.T.S. :

— Secrétaire général de la C.N.T.S.,
M. Madia DIOP.

— Syndicat des Employés des Assurances :
M^{me} Fatou NDIAYE.

— Syndicat des Travailleurs des Auxiliaires de Transports :
M. Alioune SOW.

— Syndicat des Employés et Cadres des Banques et Organismes de Crédit :

MM. Ibrahima Casimir DIOUF;
Doudou Issa NIASSE.

- Syndicat des Travailleurs des Bâtiments et Travaux publics privés :
M. Oumar SANE.
- Syndicat des Bois et Meubles :
M. Babacar FALL.
- Syndicat des Travailleurs des Cinémas et Salles de Spectacles :
M. Thierno Abasse Diallo.
- Syndicat des Travailleurs des Complexes agro-industriels alimentaires :
MM. Oumar THIAM;
Doudou DIOP.
- Syndicat des Travailleurs de la Confection :
MM. Alioune MBODJI;
Bouly COLY.
- Syndicat des Travailleurs des Corps gras :
MM. Mactar SOCK;
Abdourahmane BA.
- Syndicat des Travailleurs de Dakar-Marine :
- Syndicat des Dockers, Pointeurs et Gardiens du Sénégal :
M. Dame SARR.
- Syndicat des Employés et Cadres du Commerce :
M. Serigne DIOP.
- Syndicat des Gens de Maison :
MM. Lamine NDIAYE;
Diène DIOUF.
- Syndicat des Travailleurs de l'Hôtellerie :
M. Diouldé KOURO.
- Syndicat des Travailleurs des Industries alimentaires :
MM. Madia DIOP;
Ibrahima GUEYE.
- Syndicat des Travailleurs des Industries chimiques :
M. Alioune FALL.
- Syndicat des Travailleurs des Industries extractives :
M. François Bleu CISSOKHO.
- Syndicat des Travailleurs des Industries polygraphiques :
M. Idrissa DIOP.
- Syndicat des Marins Pêcheurs :
M. Doudou Fall NIANG.
- Syndicat des Travailleurs de la Mécanique générale et de la Métallurgie :
Mame Mor MBODJI.
- Syndicat des Travailleurs du Nettoyement :
M. Amady DIOP;
Saliou NIANG.
- Syndicat des Ouvriers Boulangers :
MM. Magatte DIAW;
Mbissane CISS.
- Syndicat des Travailleurs du Pétrole :
M. Djibril WADE.
- Syndicat des Travailleurs de la Santé privée :
M. Kéba SANE.
- Syndicat des Travailleurs de la SENELEC :
M. Mamadou DIOP.
- Syndicat des Travailleurs de la SONEES :
M. Alioune DIAW.

- Syndicat des Travailleurs du Textile et de la Blanchisserie :
M. Ibrahima GUEYE.
- Syndicat des Travailleurs des Transports aériens :
MM. Rawane MBAYE;
Mamadou NDIAYE (Sackou)
- Syndicat des Travailleurs des Transports routiers :
MM. Abdoulaye GUEYE;
Moustapha TOURE.
- Syndicat de la Marine marchande :
M. Daouda MBODJI.

Le Ministre de la Fonction publique,
de l'Emploi et du Travail,
Alioune DIAGNE.

PARTIE NON OFFICIELLE

CONSERVATION DE LA PROPRIÉTÉ ET DES DROITS FONCIERS

Bureau de Rufisque

AVIS DE DEMANDE D'IMMATRICULATION

Toutes personnes intéressées sont admises à former opposition à la présente immatriculation, es mains du conservateur missionné, dans le délai de trois mois, à compter de l'affichage du présent avis, qui aura lieu incessamment en l'auditoire du tribunal de première instance de Rufisque.

Suivant réquisition, n° 9, déposée le 12 juillet 1982, Mme Raymonde de Souza, secrétaire de Direction, demeurant à Dakar et domiciliée à la Sicap Dieuppeul I, villa n° 2163 à Dakar, a demandé l'immatriculation au livre foncier de Rufisque, d'un immeuble rural, consistant en une plantation d'arbres fruitiers avec bâtiments servant à l'exploitation, d'une contenance totale de 8 ha, 71 a et 9 ca, situé près du village de Keur-Ndiaye-Lô (banlieue de Rufisque), et borné : au Nord, par les titres fonciers n°s 1024 et 1173-R; au Sud, par le titre foncier n° 2130-R; à l'Est, par la route de Sangalcam; à l'Ouest, par des terrains non immatriculés.

Elle a déclaré :

1° que ledit immeuble lui appartient pour avoir été autorisée à requérir l'immatriculation à son nom suivant le décret n° 81-796 du 6 août 1981, notifié par lettre n° 4886 du 9 septembre 1981 du Directeur des Domaines.

2° qu'il n'est, à sa connaissance, grevé d'aucuns droits ou charges réels, actuels, ou éventuels.

Le Conservateur de la Propriété foncière,
Alassane CISSE.

ANNONCES

(L'Administration n'entend nullement être responsable de la teneur des annonces ou avis publiés sous cette rubrique par les particuliers)

Etude de M^e Amadou Nicolas MBAYE, notaire
14, avenue Roume, Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 6268 D.G., appartenant à M^{me} Feld, veuve Bouling et consorts. 2-2

Etude de M^e Amadou Nicolas Mbaye, notaire à Dakar
14, avenue Roume

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 18379 D.G.,
appartenant à M. Raymond Huchard. 2-2

Etude de M^e Abdoulaye Thiaw, avocat à la Cour
villa n° 65-H, H.L.M. 1, Dakar,

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 7328 D.G.,
appartenant à Birane Ndoye et Aby Ndoye. 2-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 11633 D.G.,
appartenant à Ibrahima Samba, Ngoné Ndoye et Woré Mbengue. 2-2

Etude de M^e Moustapha Niang, notaire
à Kaolack (Sénégal)

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre, foncier
n° 2323 du Sine-Saloum, appartenant au sieur Négib Azar,
demeurant à Malem-Hoddar. 1-2

Etude de M^e Hyacinthe Lat Senghor, notaire
47, boulevard de la République, Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte des titres fonciers n° 196 et 247
de Thiès. 1-2

Etude de M^e Moustapha THIAM, notaire
51, rue du Docteur Thèze, Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier
n° 777 du Sine-Saloum, appartenant aux Etablissements VEZIA. 1-2

Etude de Mame Ibra Pagné Sarr, notaire
101, rue Blanchot, Dakar

SOCIÉTÉ DE COMMERCE D'ÉQUIPEMENT ET D'INDUSTRIES AU SÉNÉGAL "COSE SIS"

Société à responsabilité limitée au capital de 1.000.000 de francs C.F.A.

Siège social : 14, rue de Denain - DAKAR

R. C. N° 82 - B - 120 DAKAR

CONSTITUTION DE SOCIÉTÉ

Aux termes d'un acte reçu par M^e Mame Ibra Pagné Sarr,
notaire à Dakar, le 6 août 1982, enregistré à Dakar II, borde-
reau n° 1442, le 9 août 1982, volume 13, folio 192, case 6873,

reçu 20.000 francs C.F.A., il a été établi les statuts d'une so-
ciété à responsabilité limitée ayant pour objet au Sénégal et
en tous pays :

— l'importation, l'exportation de tous produits, articles et
biens d'équipements de toutes natures et de toutes provenan-
ces, et notamment, les équipements militaires;

— la vente en gros, demi-gros et détail de ces produits et
articles;

— la création et l'exploitation de toutes industries;

— la promotion de tous produits;

— et, généralement et comme conséquence de cet objet so-
cial, toutes opérations commerciales, industrielles, mobilières,
immobilières, financières et autres, se rattachant, directement
ou indirectement à cet objet.

La société a pris la dénomination de « SOCIÉTÉ DE COM-
MERCE, D'ÉQUIPEMENT ET D'INDUSTRIES AU SÉNÉGAL »
en abrégé (CO.SE.SIS).

Cette dénomination ou raison sociale pourra à tout moment
être modifiée par une décision collective des associés prise
conformément aux prescriptions de l'article 16 des statuts.

La durée de la société est fixée sauf dissolution anticipée ou
prorogation prévue par la loi et par les présents statuts à
99 années.

Le siège social est fixé à Dakar, 14, rue de Denain.

Il pourra être transféré en tout autre endroit de la même
ville par simple décision de la gérance et en tout autre endroit
d'un commun accord entre les associés.

Le capital social est fixé à la somme totale de 1.000.000 de
francs C.F.A. et, est divisé en 100 parts sociales de 10.000 francs
C.F.A. chacune, entièrement libérées et attribuées à chacun
des associés en rémunération et à proportion des apports
par eux faits.

La société est gérée et administrée par un gérant.

Dés-à-présent, M. Boubacar Bop, demeurant à Dakar, rue 25
angle 2 bis, Médina, est désigné comme gérant statutaire pour
toute la durée de la société.

Il aura la signature sociale et les pouvoirs les plus étendus
prévus à cet effet.

L'année sociale commence le premier janvier de chaque
année et se termine le trente et un décembre

Exceptionnellement, le premier exercice comprendra le
temps écoulé depuis le jour de la constitution de la société
jusqu'au 31 décembre 1982.

Deux expéditions des statuts de la société ont été déposées
au Tribunal civil de première instance de Dakar tenant lieu
de Tribunal de Commerce.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT

RÉCÉPISSÉ

(Application de la loi n° 70-14 du 6 février 1970 fixant les
règles d'applicabilité des lois, des actes administratifs
à caractère réglementaire et des actes administratifs
à caractère individuel, modifiée par la loi n° 71-07 du
21 janvier 1971.)

Le numéro 4912 du Journal officiel en date du
2 octobre 1982 a été déposé au Secrétariat général du
Gouvernement le 21 octobre 1982.

Le Chef du Service de Liaison
Babacar Néné MBAYE