

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 payables d'avance

Toute demande de changement d'adresse ainsi que les
autres demandant réponse devront être accompagnées
de la somme de 80 francs

TARIF DES ABONNEMENTS

	VOIE NORMALE		VOIE AÉRIENNE	
	En mois	Un an	En mois	Un an
Sénégal et autres États de l'ex-A.O.F.	3.000 f.	5.000 f.	4.200 f.	7.500 f.
France ex A.E.F., A.F.N.	3.500 f.	6.000 f.	5.500 f.	9.500 f.
Étranger	5.000 f.	8.000 f.	7.500 f.	13.500 f.
Prix du numéro Année courante	150 f.	-	Années antérieures	200 f.
Recommandé Année courante	245 f.	-	Années antérieures	295 f.
Avion recom. Année courante	270 f.	-	Années antérieures	320 f.
Vole ord. : année courante	210 f.	-	Année antérieure	260 f.

ANNONCES ET AVIS DIVERS

La ligne	125 f.
Chaque annonce répétée	Motifs particuliers
(Il n'est pas compté moins de 800 f. pour les annonces)	

Compte postal : 48-20 - DAKAR

SOMMAIRE**PARTIE OFFICIELLE****DÉCRETS, ARRÊTÉS ET DÉCISIONS****MINISTÈRE DES FINANCES ET DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES**

1976

2 février..... Arrêté ministériel n° 1099 M.F.A.E.-D.G.I.D.-D.D. portant attribution définitive de parcelles de terrain sises à Kaolack et Fatick	340
5 février..... Arrêté ministériel n° 1220 M.F.A.E.-C.P.S.P. approuvant le budget de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix, exercice 1975-1976....	340
6 février..... Arrêté ministériel n° 1319 M.F.A.E.-C.P.S.P. portant reports de crédits de paiement de l'exercice 1974-1975 à 1975-1976 au budget de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix	341

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

1976

11 février..... Arrêté ministériel n° 1469 M.INT.-D.A.G.T. portant autorisation de gérance du bar-restaurant-dancing-cabaret à l'enseigne « L'Aristo » sis 55, rue de Grammont à Dakar	341
12 février..... Arrêté ministériel n° 1528 M.INT.-D.A.G.T. rapportant et remplaçant l'arrêté n° 12787 M.INT.-D.A.G.T. du 20 novembre 1972 portant autorisation d'ouvrir et d'exploiter un cinéma couvert à Mbour.	342
13 février..... Arrêté ministériel n° 1535 M.INT.-D.A.G.T. portant autorisation d'ouverture et d'exploitation d'un débit de boissons	342
12 février..... Arrêté n° 1514 M.INT.-D.A.G.T. portant autorisation de transfert de restes mortels	342
13 février..... Arrêté n° 1536 M.INT.-D.A.G.T. portant autorisation de transfert de restes mortels	342
13 février..... Arrêté n° 1547 M.INT.-D.A.G.T. portant autorisation de transfert de restes mortels	342

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

1976

16 février..... Décision ministérielle n° 1590 M.E.N.-S.G.-S.E.X.C. portant organisation des examens de l'enseignement technique et professionnel pour l'année scolaire 1975-1976	342
---	-----

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

1976

6 février..... Arrêté interministériel n° 1301 M.A.E. modifiant l'arrêté interministériel n° 12215 du 2 novembre 1973 fixant le taux de change applicable à la comptabilité de l'Ambassade du Sénégal à Rome	343
Nominations, mutations, etc..., concernant le personnel	343

MINISTÈRE DES FORCES ARMÉES

1976

12 février..... Décret n° 76-189 portant radiation des contrôles de l'armée active et intégration d'un officier dans les forces de police (corps des officiers de paix supérieurs)	343
--	-----

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT RURAL ET DE L'HYDRAULIQUE

1976

19 janvier..... Arrêté interministériel n° 537 M.D.R.H.-M.F.A.E.-M.P.C. portant approbation du budget du Fonds mutualiste de Développement rural, gestion 1975-1976	343
19 janvier..... Arrêté interministériel n° 564 M.D.R.H.-M.F.A.E.-M.P.C. portant approbation du budget réajusté du Fonds mutualiste de Développement rural (F.M.D.R.), programme agricole 1974-1975	345

**MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS,
DE L'URBANISME ET DES TRANSPORTS**

1976

10 février..... Arrêté ministériel n° 1445 M.T.P.U.T.-D.T. portant application du décret n° 75-094 du 20 janvier 1975 complétant l'article 79 du Code de la route, annexe I, les articles L 1 et L 2 de l'annexe L et modifiant l'article E6 de l'annexe E du Code de la route (2 ^e partie réglementaire)	345
--	-----

**MINISTÈRE DE L'INFORMATION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS
CHARGÉ DES RELATIONS AVEC LES ASSEMBLÉES**

1976

5 février..... Arrêté interministériel n° 1268 M.I.T.-CH.R.A. portant approbation de virements de crédits au budget de l'Office des Postes et Télécommunications (1975-1976)	347
5 février..... Arrêté interministériel n° 1269 M.I.T.-M.F.A.E. portant approbation du remaniement du compte prévisionnel de l'Office des Postes et Télécommunications, exercice 1975-1976	347

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

1976

3 février..... Décret n° 76-122 portant règlement général d'application de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial	349
--	-----

1976		
10 février	Arrêté ministériel n° 1407 M.F.P.T.E.-D.F.P.-F.-B.E.X.C. portant additif à l'arrêté n° 406 du 15 janvier 1976 fixant la liste des candidats autorisés à subir les épreuves du concours d'accès dans le corps des agents techniques de la coopération.	351
Nécrologie		368

PARTIE NON OFFICIELLE

Conservation de la propriété et des droits fonciers (Bureau de Saint-Louis). — Avis de bornage	368
Conservation de la propriété et des droits fonciers (Bureau de Saint-Louis). — Avis d'immatriculation	369
Annonces	369

PARTIE OFFICIELLE

DÉCRETS, ARRÊTÉS ET DÉCISIONS

MINISTÈRE DES FINANCES ET DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Par arrêté ministériel n° 1099 M.F.A.E.-D.G.I.D.-D.D. en date du 2 février 1976 :

Article premier. — Sont attribuées à titre définitif les parcelles de terrain sises à Kassavil-Kaolack et Fatick, aux personnes dont les noms figurent au tableau ci-dessous :

Bénéficiaires	Désignation du terrain				Prix	Permis d'occuper		Date du P.-v de constat de mise en valeur
	Situation	Numéro du lot ou de la parcelle	Numéro du titre foncier	Superficie		Numéro	Date	
Cheikh Thiam	Kassavil-Kaolack	378 parcelle A 2	1721-S.S.	312 m ²	1.200	135	17-6-1971	26 et 27-9-1973
Oumar Ndiaye	Fatick	63 Sud-Est	598-S.S.	681 m ²	2.900	64	2-5-1960	6-11-1967

Art. 2. — Le directeur général des Impôts et des Domaines et le gouverneur de la Région du Sine-Saloum sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 1220 M.F.A.E.-C.P.S.P. en date du 5 février 1976 approuvant le budget de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix, exercice 1975-1976.

Article premier. — Est approuvé et rendu exécutoire le budget prévisionnel de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix, exercice 1975-1976, dont le détail figure aux tableaux ci-annexés

TABLEAU RECAPITULATIF

Libellé	Montant
RECETTES	
Exploitation	» 16.249.631.739
DEPENSES	
Exploitation	» 10.651.021.205
Résultat d'exploitation	5.598.610.534
Investissement et dépenses en capital	» 316.316.933
Résultat budgétaire	5.282.293.601 10.967.338.138

1. — SECTION EXPLOITATION.

1-1. Recettes.

Comptes	Libellé	Montants
75	Produits spécifiques de péréquation	
751	Arachides :	
7513	Taxe professionnelle	75.000.000
7514	Cotisation et redevance	400.000.000
7517	Profit sur commercialisation	2.500.000.000
7518	Péréquation sur l'huile	300.000.000
7519	Profit sur l'arachide de bouche	42.000.000
752	Céréales et produits vivriers	
7520	Riz	7.716.303.600

Comptes	Libellé	Montants
753	Sucre :	
7530	Prélèvement péréquation	5.128.500.000
754	Coton :	
7542	Taxe sur le tissu importé	18.000.000
7543	Profit sur la commercialisation	16.873.139
755	Blés et farines :	
7550	Prélèvement importation	52.000.000
760	Produits accessoires	230.000
77	Produits financiers	725.000
		16.249.631.739

BUDGET PREVISIONNEL

1-2. Dépenses.

Comptes	Libellé	Montants
61	Frais de personnel	
610	Charges directes de personnel	27.594.452
611	Personnel temporaire	200.000
612	Heures supplémentaires	600.000
6181	Charges de formation	200.000
6182	Habillage du personnel	250.000
6185	Œuvres et charges	1.150.000
62	Impôts et taxes	
628	Taxes diverses (vignettes - T.O.M. amendes)	150.000
63	Travaux, fournitures et services extérieurs	
630	Loyers et charges locatives	2.600.000
631	Entretien et réparations effectués par les tiers	2.600.000
632	Travaux et façon exécutés à l'extérieur	1.200.000
6340	Electricité	650.000
6341	Eau	250.000
6350	Carburant et lubrifiant	2.950.000
638	Prime d'assurance	700.000
64	Transport, déplacement	
641	Voyages et déplacements	2.500.000

Comptes	Libellé	Montants
65	Charges spécifiques et péréquation	
651	Arachides :	
6511	Péréquation sur l'huile	P.M.
652	Céréales et produits vivriers	
6520	Péréquation sur le riz	44.808.634
653	Sucre :	
6530	Péréquation sur le sucre	P.M.
6531	Ristourne aux industriels	450.000.000
655	Blés et farines :	
6550	Prime de stockage	8.000.000
6551	Ristourne sur l'exportation	8.000.000
6552	Péréquation sur la farine	1.683.000.000
656	Charges de péréquation non spécifiées :	
6560	Interventions F.M.D.R.	5.153.164.142
6561	Péréquation non spécifiée et dépenses accidentelles	250.000.000
66	Frais divers de gestion	
661	Frais de mission et de réception ..	1.500.000
662	Fournitures de bureau	2.500.000
663	Documentation générale	450.000
6640	Affranchissement	150.000
6641	Télégramme et abonnement télégraphique	30.000
6642	Téléphone et abonnement	650.000
6644	Frais du conseil d'administration ..	210.000
6645	Télex et abonnement	1.000.000
6660	Cotisations et dons	500.000
68	Dotations aux amortissements et provisions	
681	Dotation aux amortissements	3.463.977
685	Dotation aux provisions pour charges imprévues	3.000.000.000
		10.651.021.205

II. — SECTION INVESTISSEMENT ET DEPENSES EN CAPITAL.

Comptes	Libellé	Montants
23	Immobilisation en cours	
01	Matériel de transport	200.000
02	Mobilier de bureau	800.000
	+ Report de crédit ..	1.242.337
03	Matériel de bureau	500.000
	+ Report de crédit ..	503.105
05	Climatiseurs	600.000
	+ Report de crédit ..	161.212
62	Agencement, aménagement, installations	700.000
	+ Report de crédit ..	160.620
25	Prêt et placement à plus d'un an ..	
	+ Report de crédit ..	127.500.000
26	Participations	103.849.659
	+ Report de crédit ..	80.000.000
27	Dépôt et cautionnement	100.000
	Report de crédit ..	106.749.659
		209.567.274
		316.316.933

Art. 2. — Le directeur de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix, l'agent comptable central, le contrôleur des opérations financières et l'agent comptable particulier de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 1319 M.F.A.E.-C.P.S.P. en date du 6 février 1976 portant reports de crédits de paiement de l'exercice 1974-1975 à 1975-1976 au budget de la caisse de péréquation et de stabilisation des prix.

Article premier. — Sont autorisés les reports de crédits de paiement de la 2^e section (investissements) du compte prévisionnel de l'exercice 1974-1975 à la section investissements du budget prévisionnel, exercice 1975-1976, de la C.P.S.P., d'un montant global de 209.567.274 francs dont le détail figure au tableau ci-annexé.

Art. 2. — Le directeur de la C.P.S.P., l'agent comptable central, le contrôleur des opérations financières et l'agent particulier de la C.P.S.P. sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Numéros des comptes		Nature de l'opération	Crédits ouverts au titre de l'exercice 1974-1975	Crédits engagés	Crédits à reporter	Crédits à annuler
Budget 1974-1975	Budget 1975-1976					
74 01	23 75 01	Matériel de transport	1.094.785	1.034.000		60.785
74 02	23 75 02	Mobilier de bureau	2.357.682	1.115.345	1.242.337	
74 03	23 75 03	Matériel de bureau	1.529.605	1.026.500	503.105	
74 05	23 75 05	Climatiseurs	759.023	597.811	161.212	
74 62	23 75 62	Agencement, Aménagement Inst. ..	1.497.758	1.337.138	160.620	
74 25	23 75 25	Prêt et placement plus d'un an ...	377.500.000	250.000.000	127.500.000	
74 26	23 75 26	Participations	425.000.000	345.000.000	80.000.000	
74 27	23 75 27	Dépôt cautionnement	205.000	126.000		79.000
			809.943.853	600.236.794	209.567.274	139.785

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

ARRETES MINISTERIELS portant diverses dispositions concernant les débits de boissons ou les cinémas

Par arrêté ministériel n° 1469 M.INT.-D.A.G.T. en date du 11 février 1976 :

Article premier. — M. Nabil Ayache est autorisé à prendre la gérance du bar-restaurant-dancing-cabaret à l'enseigne « L'Aristo » sis 55, rue de Grammont à Dakar.

Art. 2. — Toute mutation de gérance ou tout changement de lieu devra faire l'objet d'une autorisation préalable que le propriétaire intéressé sera tenu de solliciter conformément aux prescriptions de l'article 2 de la loi n° 69-49 du 16 juillet 1969 relative à la police des débits de boissons et à la répression de l'ivresse publique.

**Mécanique moteur;
Construction métallique.**

- C.A.P. :
Menuiserie; Mécanique générale;
Tôlerie soudure; Mécanique automobile.
Electricité générale;

Centre de formation professionnelle artisanale

- B.E.P. :
Métiers du cuir; Poterie céramique;
Sellerie; Vannerie.
Cordonnerie;

Ecole nationale d'horticulture de Cambérène

- B.P. horticole;
— C.A.P. horticole;
— Mention horticole;
— B.T. de l'horticulture.

Centre national de formation maritime

- B.E.P.M.;
— Chef de quart au cabotage;
— Chef de machine;
— O.M. de 3^e classe

A SAINT-LOUIS

Lycée technique « André-Peytarin »

- B.E.P. :
Secrétariat;
Mécanique moteur;
Electricité;
Menuiserie.

- C.A.P. :
Sténodactylographe;
Dactylographe.

A THIES

Manufacture de Tapiserie

- C.A.P. licier.

Art. 4. — Le ministre d'Etat, chargé de l'Education nationale se réservera le droit de surseoir à l'organisation d'examens pour lesquels le nombre de candidats n'est pas suffisant.

Art. 5. — Le chef du service des examens et concours est chargé de l'application de la présente décision.

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 1301 M.A.E. en date du 6 février 1976 modifiant l'arrêté interministériel n° 12215 du 2 novembre 1973 fixant le taux de change applicable à la comptabilité de l'Ambassade du Sénégal à Rome.

Article premier. — Le tableau annexé à l'arrêté interministériel n° 12215 du 2 novembre 1973 fixant le taux de change applicable à la comptabilité de l'Ambassade du Sénégal à Rome est modifié conformément au tableau annexé au présent arrêté.

Art. 2. — Le présent arrêté prend effet à compter du 1^{er} juillet 1975.

Art. 3. — L'agent percepteur de l'Ambassade du Sénégal à Rome, le directeur des affaires administratives et des chancelleries du Ministère des Affaires étrangères et le trésorier général, directeur de la comptabilité publique, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Pays	Unité monétaire	Equivalent en F.F.	Equivalent en F.C.F.A.
Au lieu de :			
Italie	Lire	0,00708	0,345
Lire :			
Italie	Lire	0,00642	0,321

NOMINATIONS, MUTATIONS, ETC. concernant le personnel

Par décision n° 14343 M.A.E.-S.G. en date du 27 décembre 1975 :

Article premier. — M. Papa Yamar Dia, inspecteur de la coopération, en service au Ministère des Affaires étrangères, est affecté à l'Ambassade du Sénégal à Moscou, comme secrétaire d'Ambassade.

Art. 2. — Il sera délivré à M. Dia, qui voyage par voie aérienne, les feuilles de voyage et les réquisitions de transport nécessaires au groupe II.

Art. 3. — La dépense sera supportée par le budget du Sénégal, gestion 1975-1976, chapitre 311, article 880, pour le traitement, chapitre 312, article 1010 pour le transport.

MINISTÈRE DES FORCES ARMÉES

DECRET n° 76-189 en date du 12 février 1976 portant radiation des contrôles de l'Armée active et intégration d'un officier dans les forces de police (corps des officiers de paix supérieurs).

Article premier. — Le capitaine Birame Ndiaye, de l'Armée nationale, précédemment placé en position « hors cadres » à la disposition du ministre d'Etat, chargé de l'Intérieur pour servir en qualité de commandant du corps urbain, est rayé des contrôles de l'Armée active et admis dans les cadres de réserve avec son grade et son ancienneté à compter du 30 juin 1975.

Art. 2. — A compter de la même date, cet officier sera intégré dans les Forces de police (corps des officiers de paix supérieurs) avec un grade équivalent et sa ancienneté de service.

Art. 3. — Le ministre d'Etat, chargé de l'Intérieur et le ministre des Forces armées sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT RURAL ET DE L'HYDRAULIQUE

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 537 M.D.R.H.-M.F.A.E.-M.P.C. en date du 19 janvier 1976 portant approbation du budget du Fonds mutualiste de Développement rural (Caisse de péréquation et de stabilisation).

Article premier. — Est approuvé le budget du Fonds mutualiste de Développement rural (Caisse de péréquation et de stabilisation des prix), arrêté en recettes et en dépenses à la somme de 5.153.464.162 francs, pour le programme agricole 1975-1976.

BUDGET DU FONDS MUTUALISTE DE DEVELOPPEMENT (F.M.D.R.)

Gestion 1975-1976

LIBELLÉ	MONTANT (en francs C.F.A.)
A. — Ressources.	
Subventions de l'Etat (Caisse de péréquation et de stabilisation des prix).	5.153.464.162
B. — Dépenses.	
I. — Charges du programme agricole et des actions d'accompagnement :	
1-1. Subventions engrais :	
Remboursement à l'ONCAD de la différence entre le prix de revient et la recette totale (base 77 000 t. en cessions aux producteurs) :	
11-1. Différentiel prix engrais	3.295.278.965
11-2. Frais de transport	238.931.000
Totaux (1-1)	3.534.209.965

LIBELLÉ	MONTANT (en francs C. F. A.)	LIBELLÉ	MONTANT (en francs C. F. A.)
1-2. Matériels agricoles :		14-2. Subventions des labours de toutes régions	30.000.000
12-1. Matériels en vulgarisation cédés aux producteurs.		Totaux (3-4)	85.000.000
Subvention « différentielle » à l'ONCAD entre prix de revient et prix de retrocession	600.048.759	1-5. Expérimentation multilocale agronomique :	
12-2. Matériels de démonstration :		Financement PAPEM et divers points d'essais suivant les programmes régionaux	35.219.800
Acquisitions et mise en œuvre des programmes de pré vulgarisation	10.000.000	1-6. Assurance animaux de trait	20.000.000
Totaux (1-2)	610.048.759	1-7. Modernisation d'exploitations agricoles	200.000.000
1-3. Semences sélectionnées :		1-8. Protection des végétaux	200.000.000
13-1. Subventions « différentielles » représentant la différence entre les prix de cession des semences élites par l'I.S.R.A. et la participation ONCAD à l'achat de ces semences élites (par type de produit) :	9.750.000	1-9. Provisions de garantie de prêts	150.000.000
Arachides		1-10. Régularisation des comptes des coopératives	59.282.083
Autres espèces :		Total général (I) charges du programme agricole et actions d'accompagnement	5.143.985.607
— Soana	900.000		
— Sorgho	350.000	II. — Gestion et équipement du F.M.D.R.	
— Maïs hybride	375.000	2-1. Dépenses de personnel :	
— Riz	2.125.000	Appointements et salaires des agents en service	2.361.720
— Niébé	210.000	Charges scolaires des agents en service	400.000
Total (13-1)	13.710.000	Salaires d'un comptable à recruter	304.000
13-2. Mises en place des semences élites :		Charges sociales d'un comptable à recruter	50.200
Arachides	455.000	Habillement du personnel	60.000
Espèces diverses	210.000	Charges de formation du personnel	140.000
Total (13-2)	665.000	Indemnités de fonction du directeur	420.000
13-3. Primes de multiplication de semences et d'amélioration de qualité semencière :		Total (2-1)	4.235.920
133-1. Primes de multiplication semencière aux producteurs :		2-2. Frais d'équipement :	
— Arachides niveau I	22.500.000	Mobilier et matériels de bureau	1.306.615
— Arachides niveau II	47.500.000	Matériel de transport	1.700.000
Total (133-1)	70.000.000	Total (2-2)	3.096.615
133-2. Primes d'amélioration de qualité des stocks semenciers par tarage à la collecte :		2-3. Frais divers de gestion :	
— Arachides niveau I	15.000.000	Frais de comité de gestion	100.000
Total (13-3)	85.000.000	Fournitures de bureau	400.000
13-4. Frais d'analyse de stocks semenciers :		Affranchissements	60.000
— Arachides	900.000	Documentation générale	40.000
— Riz	600.000	Total (2-3)	600.000
— Autres espèces	600.000	2-4. Travaux, fournitures, services extérieurs :	
Total (13-4)	2.100.000	Entretien et réparations de véhicules	590.000
13-5. Frais de mutation des stocks semenciers :		Carburant et lubrifiant	660.000
Arachides	140.000.000	Assurances véhicules	225.000
Autres espèces	8.750.000	Total (2-4)	1.475.000
Total (13-5)	148.750.000	2-5. Impôts et taxes :	
Totaux du programme des semences (1-3)	250.225.000	Vignette véhicules	11.000
1-1. Subventions façons culturales en cultures mécanisées :		Timbres fiscaux	10.000
14-1. Labours SAED-DELTA : 6 400 ha ..	16.000.000	Total (2-5)	21.000
Destruction de riz rouge du Delta : 1 200 ha ..	3.000.000	2-6. Transports et déplacements :	
Labours de défoncement : 3 600	36.000.000	Voyages et missions du personnel en service ...	50.000
Dagana : 1 500 hectares;		Total de la gestion et équipement du F.M.D.R. (II)	50.000
Nianga : 800 hectares;		Total général du budget (I + II) ..	5.153.464.142
Boundoum : 1 300 hectares.			
Total des subventions du programme de la SAED	55.000.000		

Art. 2. — Le directeur de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix, ordonnateur, et le directeur du Fonds mutualiste de développement rural, administrateur des crédits, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 564 M.D.R.H.-M.F.A.E.-M.P.C. en date du 19 janvier 1976 portant approbation du budget réajusté du Fonds mutualiste de développement rural (F.M.D.R.), programme agricole 1974-1975.

Article premier. — Est approuvé le budget réajusté du Fonds mutualiste de développement rural (F.M.D.R.), pour le programme agricole 1974-1975 (Caisse de péréquation et de stabilisation des prix), arrêté en recettes et en dépenses à la somme de 4.252.478.580 francs.

Libellé	Montant (en francs C.F.A.)			
	Dotation initiale	Augmentation	Diminution	Réajusté
a) Ressources				
Subventions de l'Etat (Caisse de péréquation et de stabilisation des prix)	2.773.727.945	1.481.992.635	2.972.000	4.252.748.580
b) Dépenses				
Frais de personnel :				
Appointements et salaires	1.342.000	»	»	1.342.000
Charges sociales	389.000	»	»	389.000
Habilleme nt du personnel	50.000	»	»	50.000
Travaux, fournitures, services extérieurs				
Entretien et réparations véhicules	350.000	»	»	350.000
Carburant et lubrifiant	400.000	»	»	400.000
Frais divers de gestion				
Frais de conseil et assemblée	105.000	»	»	105.000
Fournitures de bureau	112.580	»	»	112.580
Charges du programme agricole				
Subvention engrais	1.900.000.000	780.000.000		2.680.000.000
Subvention fongicide	357.000	»	357.000	»
Semences	509.115.000	»	115.000	509.000.000
Subvention matériel agricole	200.000.000	»	»	200.000.000
Assurance bétail	20.000.000	»	»	20.000.000
Subvention culture mécanisée, transports ONCAD	28.081.450	201.918.550	»	230.000.000
Matériel de démonstration	2.500.000	»	2.500.000	»
Frais financiers	110.925.915	74.085	»	111.000.000
Protection des végétaux	»	500.000.000	»	500.000.000
	2.773.727.945	1.481.992.635	2.972.000	4.252.748.580

Art. 2. — Le directeur de la Caisse de péréquation et de stabilisation des prix, ordonnateur, et le directeur du Fonds mutualiste de développement rural, administrateur des crédits sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS, DE L'URBANISME ET DES TRANSPORTS

ARRETE ministériel n° 1445 M.T.P.U.T.-D.T.
du 10 février 1976

portant application du décret n° 75-094 du 20 janvier 1975 complétant l'article 79 du Code de la route, annexe I, les articles L 1 et L 2 de l'annexe L et modifiant l'article E 6 de l'annexe E du Code de la route (2° partie réglementaire).

LE MINISTRE DES TRAVAUX PUBLICS, DE L'URBANISME ET DES TRANSPORTS,

Vu le Code de la route (deuxième partie réglementaire), modifié par le décret n° 75-094 du 20 janvier 1975.

ARRETE :

Article premier. — Le présent arrêté définit les spécifications techniques concernant :

- 1° les plaques minéralogiques rélectorisées des véhicules terrestres à moteur, des semi-remorques et des remorques;
- 2° les panneaux de signalisation rélectorisés;

3° les plaques rélectorisées pour les camions, remorques, semi-remorques, véhicules à traction animale ou à bras;

4° les frontaux pour tétière de cheval.

TITRE PREMIER

Dispositions générales

Art. 2. — En application des dispositions du décret n° 75-094 du 20 janvier 1975, les modalités des articles énumérés ci-dessus font l'objet d'un agrément subordonné à leur conformité aux prescriptions stipulées par le présent arrêté.

Art. 3. — Le contrôle de la conformité desdits articles aux normes prescrites à cet effet relève de la compétence du ministre chargé des Transports qui peut, en tant que de besoin, avoir recours, à la charge du fabricant, aux services d'un expert justifiant des qualifications requises.

TITRE II

Normes de fabrication et caractéristiques techniques des plaques minéralogiques rélectorisées et autres accessoires visibles

Art. 4. — Les articles visés par le présent arrêté doivent, pour être agréés, satisfaire aux normes de fabrication et présenter les caractéristiques techniques indiquées ci-après :

1° Plaques minéralogiques rélectorisées

Art. 5. — *Formes et dimensions* : Les plaques sont de forme rectangulaire et de dimensions égales à celles prévues à l'article 15 du Code de la route :

— Disposition sur une ligne : hauteur 100 mm; largeur 455 mm;

— Disposition sur 2 lignes : hauteur 200 mm; largeur 275 mm.

Art. 6. — *Matériel de base* : Les plaques, en aluminium d'au moins 10/10 mm, doivent être fixées aux véhicules d'une manière inamovible.

Art. 7. — *Caractères* : Les lettres et chiffres doivent être emboutis dans la plaque de façon à être lisibles; ils doivent être conformes aux dimensions réglementaires édictées par le Code de la route.

Art. 8. — *Fond rétro-réfléchissant* : Le matériel rétro-réfléchissant utilisé pour la réflectorisation des fonds de plaque sera découpé et appliqué par procédé à chaud, de manière à former une surface unie continue.

Il recouvrira entièrement la plaque, ne laissant apparaître, en aucune façon, le support métallique.

Il doit être constitué de minuscules sphères de verre, noyées dans un film plastique, et adhérer parfaitement au fond.

Le matériel rétro-réfléchissant aura une surface extérieure parfaitement lisse, afin de réduire, au minimum, le dépôt de poussières et d'autres salissures.

Pour augmenter la surface réfléchissante de la plaque, les liserets, bordures et encadrements en aluminium (en relief ou à plat) sont interdits.

Art. 9. — *Couleurs* : Le fond rétro-réfléchissant doit satisfaire aux exigences de réflectorisation d'un coefficient d'intensité lumineuse suffisant, adapté à la sensibilité de couleur photocopie de l'œil humain moyen. Il sera de couleur :

— bleue, pour les véhicules immatriculés dans la série normale;

— blanche, pour les véhicules immatriculés en admission temporaire T.T.A.I.;

— verte, pour les véhicules immatriculés dans la série consulaire.

Art. 10. — *Résistance au choc* : Lorsqu'une bille d'acier de 25 mm de diamètre, tombant d'une hauteur de 2 m, frappe la surface réfléchissante de la plaque à une température ambiante de 20° C, le matériel réfléchissant autour du point d'impact ne doit pas présenter de signe de craquelures ou de détachement.

Art. 11. — *Résistance au pliage* : Les lettres et chiffres d'une plaque-échantillon pliée, surface réfléchissante vers le haut, autour d'un mandrin de 50 mm de diamètre, jusqu'à un angle de 90°, ne doivent pas se détacher après redressement de la plaque; le coefficient d'intensité lumineuse ne devra pas aussi être altéré.

Art. 12. — *Adhésion* : La force d'adhésion des surfaces rétro-réfléchissantes appliquée sur le matériel de base doit être telle que le produit réfléchissant résiste aux actions de décollement, d'écaillage et de frottement pendant l'utilisation normale. Il en sera de même pour les lettres et chiffres.

Le produit rétro-réfléchissant doit résister lorsqu'il est soumis à un choc sec avec une spatule métallique à 20° C. Il doit supporter une immersion de 8 heures dans l'eau normale à une température de 25° C sans diminution appréciable de l'adhésion. L'adhésif ne doit pas provoquer de tâches sur la surface rétro-réfléchissante.

Art. 13. — *Résistance aux vibrations* : La plaque-échantillon sera fixée sur un support adéquat et montée sur une machine à vibrations dans une position aussi proche que possible de sa position normale sur un véhicule.

Cette plaque-échantillon sera soumise pendant une heure à un cycle de 750 vibrations par minute, d'une amplitude de 3 mm.

La platine de la machine à vibrations sera montée sur des ressorts à une extrémité et munie de butoirs à l'autre. Ces butoirs maintiendront le contact avec une encluse en acier lors de chaque vibration et à la fin de la chute de la platine qui travaillera avec une tension ressort de 27 à 32 kg.

Après l'essai, la plaque-échantillon sera examinée et ne devra laisser apparaître aucune faiblesse du matériel, ni de décollement du film réfléchissant ou de déplacement significatif des lettres et chiffres.

Art. 11. — *Résistance aux intempéries* : La surface réfléchissante de la plaque devra résister aux intempéries. Après deux années d'exposition à l'extérieur, la plaque inclinée à 90°, partie réfléchissante vers le haut et tournée vers l'Ouest, ne devra pas montrer de décoloration appréciable, à l'œil humain à une distance de 7,50 m. Le matériel réfléchissant ne devra montrer aucune tendance aux craquelures, piquetages, à l'écaillage ou au gondolage, ou encore au retrait ou à un allongement excessif.

Le matériel rétro-réfléchissant devra avoir encore les 80 % des valeurs photométriques indiquées. Il ne devra pas pouvoir être enlevé du fond sans être endommagé.

Lorsque la plaque-échantillon est soumise à un essai de vieillissement artificiel, il devra exister un rapport connu et précis entre la procédure de vieillissement artificiel et les deux années d'exposition à l'extérieur mentionnées ci-dessus.

Art. 15. — *Fonctionnement sous la pluie* : Une plaque réfléchissante (ou une partie de celle-ci) est plongée dans l'eau et ensuite placée verticalement à 15 cm au dessus et 10 cm au devant des trous d'un bac distributeur d'eau. Une pression d'eau suffisante est à appliquer, afin que la partie supérieure du jet frappe le haut de la partie réfléchissante de la plaque.

Les valeurs photométriques du matériel complètement mouillé par cette pluie ne doivent pas être inférieures à 90 % des valeurs indiquées.

Art. 16. — *Résistance au nettoyage* : La plaque-échantillon sera aspergée avec de l'eau contenant des boues provenant de la partie inférieure de véhicules routiers et sera ensuite mise à sécher.

L'eau sale à utiliser sera préparée de la façon suivante : on prélèvera de la boue, résidu d'huile et de goudron, etc., du dessous des pare-boue que l'on mélangera dans la proposition de 1 kg de boue pour 1,65 l d'eau; après passage du travers d'une étamine, on projetera cette eau immédiatement, alors que les particules de saleté sont encore en suspension sur la plaque-échantillon. Une fois complètement sèche, la plaque sera lavée avec une solution d'eau et de détergent neutre, rincée et essuyée.

La plaque doit être facile à nettoyer et, après le test, elle ne doit pas montrer de différence appréciable en comparaison avec une plaque neuve.

Art. 17. — *Résistance aux produits dissolvants* : Après immersion d'une plaque-échantillon de 10 minutes dans de l'alcool méthylique, du kérosène ou de la térébenthine, ou d'une minute dans du toluol, xylol ou de la gasoline, le matériel rétro-réfléchissant ne doit pas montrer de tendance à la dissolution, au plissage ou au cloquage.

Art. 18. — *Remise en état* : La surface rétro-réfléchissante doit être telle qu'elle puisse être facilement remise en état par un nettoyage et ensuite une application d'un vernis transparent.

Art. 19. — *Qualité* : Le défaut de conformité aux normes spécifiques ci-dessus pendant ou après le résultat des tests prescrits entraîne le refus de l'homologation des plaques jusqu'à ce que le fabricant rapporte la preuve qu'il a pris toutes les mesures requises pour assurer l'élimination des défauts.

2° Panneaux de signalisation routière réflectorisés

Art. 20. — La fabrication de panneaux est soumise aux normes du Code de la route (partie réglementaire) et aux prescriptions techniques susmentionnées.

3° Plaques réflectorisées

Art. 21. — *Plaques destinées aux véhicules automobiles, remorques et semi-remorques* : La plaque en aluminium est pleine, d'une épaisseur d'au moins 10/10 mm et d'une largeur égale à 0,20 m; sa surface visible est composée de bandes réflectorisées alternativement de couleur rouge et blanche inclinées suivant un angle de 60° par rapport au bord inférieur de la plaque.

La longueur de la plaque dépend du gabarit du véhicule considéré et doit délimiter les extrémités inférieures à l'arrière du véhicule.

Art. 22. — *Plaques destinées aux véhicules à traction animale ou à bras* : La plaque est de forme carrée de 0,20 m x 0,20, d'épaisseur d'au moins de 10/10 mm, ayant une surface visible composée de bandes réflectorisées alternativement de couleur rouge et blanche inclinées suivant un angle de 45° par rapport au bord inférieur de ladite plaque.

Les deux types de plaques prévus doivent avoir un fond rétro-réfléchissant constitué d'un matériel réfléchissant de mêmes caractéristiques techniques que celles des plaques d'immatriculation spécifiées ci-dessus.

4° Frontaux réflectorisés pour têtière de cheval

Art. 23. — Le frontal constitué par une matière appropriée aux conditions d'utilisation sera couvert d'un film rétro-réfléchissant conforme aux caractéristiques définies ci-dessus.

TITRE III

Dispositions diverses

Art. 24. — Les articles visés par le présent arrêté sont mis à la vente à des prix homologués par le ministre chargé du Commerce, après avis du ministre chargé des Transports.

Art. 25. — L'acquisition des articles visés au présent arrêté fait l'objet d'une attestation délivrée par le fournisseur et destinée à justifier de leur authenticité à toute réquisition de l'autorité compétente.

Une copie conforme de cette attestation doit être fournie à l'administration en vue de l'établissement du récépissé de déclaration de mise en circulation (carte grise) et pour tout autre usage.

Art. 26. — Tout fournisseur des articles visés par le présent arrêté est tenu de produire, au terme de chaque trimestre, un état analytique indiquant notamment :

- les prénoms et nom des acquéreurs;
- les références des cartes d'identité des acquéreurs;
- les indications des cartes grises des véhicules concernés (prénoms, nom et adresse du propriétaire, caractéristiques du véhicule);
- les dates et lieux de délivrance.

Le document prévu au premier alinéa du présent article doit être transmis, le 6 (six) du mois qui suit chaque fin de trimestre, à la Direction des Transports, à la Direction de la Sécurité nationale, ainsi qu'à la Direction de la Gendarmerie nationale.

Les données ainsi fournies doivent être consignées dans des registres paraphés qui feront l'objet de contrôles périodiques des Services de Police, de Gendarmerie et des Transports routiers.

Art. 27. — Le ministre chargé des Transports pourra exiger du fabricant ou du fournisseur des articles concernés la communication de tout autre renseignement jugé utile, ainsi que la production de tout document qu'il estimerait nécessaire.

Art. 28. — Le directeur des Transports est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Dakar, le 10 février 1976.

Mamadou DIOP.

**MINISTÈRE DE L'INFORMATION
ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS
CHARGÉ DES RELATIONS AVEC LES ASSEMBLÉES**

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 1268 M.I.T.-CH.R.A.-M.F.A.E. en date du 5 février 1976 portant approbation de virements de crédits au budget de l'Office des Postes et Télécommunications (exercice 1975-1976).

Article premier. — Sont approuvés et rendus exécutoires les virements de crédits suivants au budget de l'Office des Postes et Télécommunications (exercice 1975-1976).

Imputation	Libellé	Dotations			
		Initiales	Augmentations	Diminutions	Finales
023740000108	Centres radioélectriques	3.699.390	»	3.534.109	156.281
023750000103	Extension des réseaux urbains de Dakar	»	3.543.109	»	3.543.109
024741000103	Extension des réseaux urbains de Dakar	237.638.891	»	37.956.000	199.682.891
024751020103	Extension du réseau urbain de Saint-Louis	20.485.000	28.810.000	»	49.295.000
024752010103	Extension du réseau urbain de Dakar	154.354.000	9.146.000	»	163.500.000
		416.177.281	41.419.109	41.499.109	416.177.281

Art. 2. — Le directeur de l'Office des Postes et Télécommunications, ordonnateur des recettes et des dépenses, l'agent comptable central des établissements publics et l'agent comptable particulier de l'Office des Postes et Télécommunications sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 1269 M.I.T.-M.F.A.E. en date du 5 février 1976 portant approbation du remaniement du compte prévisionnel de l'Office des Postes et Télécommunications (exercice 1975-1976).

Article premier. — Sont approuvés et rendus exécutoires les

comptes prévisionnels d'exploitation et d'investissement 1975-1976 remaniés de l'Office des Postes et Télécommunications, arrêtés respectivement à 4.313.623.000 francs et à 1.948.260.000 francs.

Art. 2. — Après remaniements, les comptes ci-après se présentent comme suit :

I. — SECTION « EXPLOITATION ».

DOTATIONS BUDGETAIRES

1-1. Recettes.

Comptes	Nature	Initiales	Augmentations	Nouvelles
700.401	Taxes correspondances postales	744.700.000	167.300.000	912.000.000
700.402	Recettes accessoires	15.500.000	3.488.000	18.988.000
770.411	Recettes des colis postaux	25.100.000	6.275.000	31.375.000
700.412	Autres produits de colis postaux	19.700.000	4.925.000	24.625.000
700.442	Droits commission mandats locaux	79.804.000	17.955.900	97.759.900
700.443	Droits commission mandats A.O.	5.857.000	1.317.900	7.174.900
700.444	Droits commission mandats E	29.272.000	6.586.200	35.858.200
700.445	Recettes diverses des chèques postaux	58.000.000	13.050.000	71.050.000
700.446	Recettes encaissement VAR-RBT	1.000.000	225.000	1.225.000
		978.933.000	221.123.000	1.200.056.000

1-2. Dépenses.

N° Compte	Libellé	Initiales	Augmentations	Nouvelles
610	Charges financières du personnel	1.779.000.000	6.000.000	1.785.000.000

II. — SECTION « INVESTISSEMENT ».

1-1. Recettes (pas de changement).

1-2. Dépenses en capital.

N° des Comptes	Libellé	Initiales	Augmentations	Nouvelles
023750070104	Matériel multiplex pour centraux de Thiès-Kaolack et de Ziguinchor	23.500.000	8.000.000	31.500.000
023750120104	Commande matériel multiplex pour complément matériel acheté à l'ASECNA pour réalisation liaison directionnelle extensible à 120 voies	»	4.000.000	4.000.000
023750090109	Création atelier énergie futur centre d'amplification de Dakar	»	21.000.000	21.000.000
0237500020	Automobiles	52.850.000	7.000.000	59.850.000
02375004380	Keur Manja (F.H. Kaolack-Banjul)	2.600.000	9.400.000	12.000.000
02375011320	Travaux d'aménagement en vue climatisation centrale bâtiments CT2-LGD Médina	»	9.000.000	9.000.000

Art. 3. — Le directeur de l'Office des Postes et télécommunications, ordonnateur des recettes et des dépenses, l'agent comptable central des établissements publics et l'agent comptable particulier de l'Office de Postes et Télécommunications sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

DECRET n° 76-122 du 3 février 1976

portant règlement général d'application de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

RAPPORT DE PRESENTATION

I. — Le cadre légal.

1° Le paragraphe 2 de l'article 7 de la loi n° 72-48 du 12 juin 1972 prévoyant que le personnel des établissements publics à

caractère industriel ou commercial « est régi par le Code du travail sous réserve des exceptions prévues par la loi », la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 a, en son article 4, valablement dérogé au Code du travail en prévoyant que le régime d'emploi et de rémunération du personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial sera fixé par des « règlements d'établissements, pris après avis des organisations professionnelles » (alors que sous le régime du Code du travail, c'est la négociation collective qui règle, dans le cadre de la convention collective de la branche d'activité, les règles générales d'emploi, la définition des catégories professionnelles et les échelles des salaires minima hiérarchisés correspondant à ces catégories).

2° Selon la dérogation au Code du travail introduite par l'article 4 de ladite loi, le régime d'emploi et de rémunération du personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial ne sera pas négocié avec les organisations professionnelles, mais bien octroyé après avoir été seulement soumis à l'avis des organisations professionnelles.

Il s'agit donc, en droit, d'un « statut réglementaire particulier » précisément prévu par le 1^{er} paragraphe de l'article 92 du Code du travail.

Par *a contrario* du 1^{er} paragraphe de l'article 92, aucune convention collective ne pourra être conclue pour le personnel soumis à ce statut réglementaire particulier.

II. — La nécessité d'un règlement général d'application de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972.

3° Les termes « règlements d'établissements » n'étant pas autrement précisés par l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 et le décret n° 72-842 du 13 juillet 1972 portant application de la loi n° 72-48 du 12 juin 1972 (J.O.S. n° 4242 du 12 août 1972, page 1280) étant muet en l'objet, force est de constater que l'essentiel du régime d'emploi et de rémunération du personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial sera naturellement constitué par les dispositions communes à tous les établissements ayant ce caractère.

Des matières aussi générales que la classification générale des emplois en catégories, l'échelle des salaires hiérarchisés, les conditions de recrutement, les règles de l'avancement, le régime disciplinaire, le régime des avantages sociaux, le régime des indemnités et avantages en nature et les conditions d'attribution des primes annuelles de rendement doivent de toute évidence être réglées de façon uniforme pour l'ensemble des établissements publics et donc par un seul texte réglementaire général, sous réserve de la définition ultérieure des modalités d'application du règlement d'ensemble à chaque établissement public à caractère industriel ou commercial.

C'est le même principe qui a été retenu par le Code du travail :

— Une grande convention collective d'extension par branche d'activité (par exemple celle des industries alimentaires);

— Complétée par des avenants sectoriels (par exemple biscuiterie, meunerie, sucrerie, confiserie, boissons gazeuses, etc...);

— Complétée encore par les accords d'établissements de l'article 91 du Code du travail, s'agissant de l'adaptation de la convention collective aux conditions particulières de l'établissement.

Toute autre procédure se traduirait évidemment par de fastidieuses répétitions de règlement d'établissement à règlement d'établissement et risquerait, de surcroît, de créer d'inévitables distorsions d'un établissement à l'autre.

Le double souci de défonctionnarisation et d'uniformisation, qui a inspiré tant la loi n° 72-48 du 12 juin 1972 que la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, commande au contraire de regrouper dans un seul décret applicable à tous les établissements publics à caractère industriel ou commercial toutes les règles générales d'emploi et de rémunération applicables au personnel de l'ensemble des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

4° Il appartient ensuite au règlement d'établissement proprement dit d'adapter le contenu du règlement général aux conditions particulières à tel établissement public déterminé (la Régie des Chemins de Fer par exemple).

C'est ainsi que chaque règlement d'établissement ventilerait les emplois de chaque établissement public à caractère industriel ou commercial dans les grandes catégories de la classification générale des emplois fixée par le décret.

Chaque règlement d'établissement règlera de même les domaines particuliers spécifiques et l'utilisation du personnel par tel ou tel établissement déterminé.

5° Il reste que l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 ne précisant pas l'autorité qui est habilitée à prendre lesdits règlements d'établissements, après avis des organisations professionnelles, chaque règlement d'établissement pourra faire l'objet soit d'un arrêté ministériel conjoint « Département de tutelle-Ministère chargé des Finances ».

III. — Le contenu du règlement général d'application de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972.

6° Pour les raisons qui viennent d'être évoquées, le projet de décret portant règlement général d'application de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 présente, en neuf titres et 99 articles, un véritable « digest » de dispositions qui figurent dans toutes les grandes conventions collectives nationales applicables aux diverses branches d'activité du secteur privé.

Il s'agit de dispositions dont la majeure partie datent de plus de dix ans, et qui ont été rodées par l'usage, à la satisfaction des parties à la relation du travail.

La règle d'or du secteur privé étant la rentabilité et l'efficacité, le souci de défonctionnarisation et d'uniformisation des règles générales d'emploi dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial conduisait tout naturellement à aligner les conditions de travail du personnel de ces établissements publics sur celles en vigueur dans le secteur privé, où elles sont le résultat de la négociation collective, par le moyen des grandes conventions collectives issues de l'accord des parties et, au fil des années, par le biais de

l'application de la procédure de conciliation et d'arbitrage des conflits collectifs du travail pour toutes les matières qui, à une époque ou à une autre, ont donné lieu à contestations.

Chaque titre du règlement général a été aligné autant que possible sur le titre homologue des conventions collectives du secteur privé, sauf à retenir des solutions originales toutes les fois qu'il s'est agi de traduire dans le règlement les données spécifiques des établissements publics considérés.

Le projet de décret règle sur les bases qui viennent d'être évoquées :

- les dispositions générales;
- le contrat de travail;
- les conditions de travail;
- les éléments de la rémunération;
- la discipline et le mécanisme de notation;
- les avantages sociaux;
- les modalités de représentation du personnel;
- les différends du travail.

Il n'est pas utile de revenir ici sur les dispositions étroitement reprises des conventions collectives.

Il est par contre indispensable de souligner les innovations introduites dans le règlement général pour tenir compte précisément de la spécificité des établissements publics considérés.

IV. — Les innovations du projet de décret par rapport au régime général d'emploi du secteur privé.

7° Les principales innovations ont été introduites dans le décret dans la double perspective d'uniformiser autant que possible le régime général d'emploi du personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial d'une part et, d'autre part, d'instituer les mécanismes d'incitation au rendement et à la productivité les plus propres à encourager et à motiver vers l'effort et la rentabilité les agents desdits établissements.

a) Une échelle hiérarchique professionnelle générale unique pour tous les établissements publics à caractère industriel ou commercial :

8° Dans le secteur privé, on note, de convention collective en convention collective, de légères variations d'une hiérarchie professionnelle à l'autre, selon les branches d'activité.

Le présent décret institue au contraire une échelle hiérarchique unique en 29 catégories professionnelles ventilées selon 8 classes, depuis le manœuvre ordinaire jusqu'au directeur général (articles 52 et 55).

9° A cette hiérarchie professionnelle unique correspond une échelle des salaires qui sera fixée par décret, avec le souci d'aligner le plus possible la rémunération de chaque catégorie professionnelle des établissements publics à caractère industriel ou commercial sur le salaire minimum de la catégorie homologue dans le secteur privé (article 57).

b) La question du logement de l'agent affecté hors de son lieu d'engagement :

10° En son second alinéa, l'article 105 du Code du travail prévoit que tout travailleur de nationalité sénégalaise ou ayant au Sénégal sa résidence habituelle, déplacé du fait de son employeur pour exécuter un contrat de travail hors de sa résidence habituelle, a droit à l'avantage d'un logement pour lui et sa famille, procuré par l'employeur.

Non seulement il n'est pas précisé que cette fourniture du logement au travailleur déplacé hors de sa résidence habituelle doit être gratuite, mais encore l'article 109 habilite l'autorité compétente à fixer par décret les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maxima de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre.

C'est dire que, dans l'esprit du législateur, l'obligation de loger le travailleur ayant au Sénégal sa résidence habituelle et déplacé du fait de son employeur pour exécuter un contrat de travail hors de sa résidence habituelle, n'est nullement de portée générale puisque l'exécutif est simultanément habilité à préciser les cas dans lesquels le logement doit être fourni ainsi que sa valeur maximale de remboursement.

11° Dans le secteur privé, le transfert du travailleur hors de sa résidence habituelle du fait de l'employeur et pour l'exécution du contrat de travail est généralement occasionnel et temporaire.

Il n'en va pas de même dans le secteur public et dans le secteur para-public où un tel transfert peut au contraire devenir de pratique courante, notamment dans certains établissements publics à

caractère industriel ou commercial tels que l'O.P.T. ou la R.C.F.S. par exemple, ne serait-ce qu'en raison des astreintes de « service public » que lesdits établissements publics doivent supporter.

C'est la raison pour laquelle le décret ci-joint substitue, sur le fondement de l'article 109 du Code du travail et en l'absence de tout décret qui aurait pu déjà être pris pour régler la matière, à la fourniture en nature du logement une indemnisation en espèces, dite « compensatrice de déménagement » (art. 9).

De ce point de vue, le décret ci-joint peut être considéré comme un des décrets prévus par l'article 109 du Code du travail : Il n'est pas choquant qu'un règlement spécial soit pris dans ce domaine en ce qui concerne les seuls établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Toutefois, l'octroi dudit avantage est subordonné au déménagement effectif de la famille. Il est même supprimé en cas de mutation pour convenance exclusivement personnelle prononcée à la demande écrite de l'agent.

c) *Les mécanismes d'incitation à la productivité et au rendement :*

12° Un des inconvénients des statuts jusqu'ici appliqués dans certains établissements publics à caractère industriel ou commercial tenait au fait que les personnels y bénéficiaient, tout au long de leur carrière, d'un avancement automatique à l'ancienneté. Ce système n'était guère incitatif. Il limitait en outre considérablement les possibilités de promotion au choix.

Il est cependant apparu qu'il ne fallait sans doute pas le prohiber totalement parce qu'il paraissait :

— humainement souhaitable de récompenser la fidélité du travailleur à l'entreprise;

— psychologiquement indiqué, dans cette perspective, de ne pas trop différencier les agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial des travailleurs du secteur privé.

C'est pourquoi, par référence à toutes les conventions collectives en vigueur, le décret prévoit une « prime d'ancienneté » qui s'acquiert par degrés en 15 ans, jusqu'à un plafond de 15 % du salaire catégoriel de base après 15 ans d'ancienneté.

Du fait qu'elle est désormais limitée dans le temps, l'attribution automatique de cette prime d'ancienneté perd l'effet « tranquillisant » du système antérieur.

Au demeurant, cette disposition est complétée par 2 innovations remarquables dont on peut sans doute attendre l'effet incitatif recherché par le législateur.

13° Le projet de décret institue d'abord une prime mensuelle variable dite « de productivité » liée à la qualité du service fourni et à l'expérience acquise (articles 56 et 60).

Cette prime est calculée en fonction de la notation trimestrielle (article 60). Elle colle donc étroitement à la notation d'appréciation sur la manière de servir de chaque intéressé (articles 73 et 76).

Le montant global de la prime mensuelle de productivité ne peut dépasser 15 % de la masse mensuelle des salaires catégoriels de l'établissement.

Cette prime correspond au sursalaire accordé dans le secteur privé en sus du salaire minimum de la catégorie. Mais alors que dans le secteur privé, le sursalaire accordé constitue un avantage acquis et ne peut, de ce fait, qu'être augmenté le cas échéant, la prime mensuelle de productivité retenue par le décret demeure variable d'un trimestre sur l'autre en fonction des résultats obtenus par chaque agent (article 60, paragraphe 5).

14° Le mécanisme de la prime mensuelle de productivité est complété par un système de prime annuelle « de rendement » liée aux résultats d'ensemble obtenus par la cellule de gestion (articles 56 et 61).

Cette prime de rendement est l'équivalent de la gratification annuelle en usage dans le secteur privé.

Mais dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial, la prime annuelle de rendement ne constitue pas un avantage acquis et demeure variable en fonction des résultats de l'exercice.

Son montant ne pourra dépasser 7 % de la masse annuelle des salaires catégoriels de l'exercice (art. 61).

Ladite prime est attribuée par décision du conseil d'administration de l'établissement.

d) *L'application du principe légal du maintien des avantages acquis :*

15° Le décret fait de ce principe une application ajustée à la nature même des établissements publics.

Cette application se traduit par :

— l'indemnité différentielle résorbable dite « de l'avantage acquis » (art. 54);

— la prise en compte, pour l'attribution de la prime d'ancienneté, du temps pendant lequel l'agent a été employé, de façon continue ou discontinue, non pas seulement au service de l'établissement public considéré, mais bien au service de l'Etat, d'une collectivité publique, ou d'un établissement public quel qu'il soit.

Le barème des pourcentages de prime d'ancienneté est celui en vigueur dans le secteur privé, mais il s'applique à l'ancienneté totale acquise au service de la puissance publique quel que soit le service, la collectivité publique ou l'établissement public employeur (art. 59).

e) *La commission nationale de coordination d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel :*

16° En son article 95, le décret institue une commission nationale consultative de composition bipartite mixte équilibrée (7 représentants du Gouvernement et 7 représentants du personnel à raison d'un agent de chacune des classes 1 à 7 désigné par la C.N.T.S.).

Cette commission est la cheville ouvrière de l'uniformisation des règlements d'établissement prévus par l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 (art. 95, § 1).

Elle est habilitée à se prononcer consultativement sur le sens et la portée de ladite loi, de son règlement général et des règlements d'établissement.

Présidée par le directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, ladite commission nationale relève du ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi et du Premier Ministre.

f) *Le conseil de discipline :*

17° En ses articles 79, 80 et 81, le décret institue un conseil de discipline consultatif, de composition mixte paritaire, et il organise l'exercice des droits de la défense devant ce conseil.

V. — *L'admission du personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial à l'ensemble des garanties inscrites dans le Code du travail, sa réglementation d'application et les conventions collectives, et dans le Code de la sécurité sociale.*

18° Pour tout le reste, le règlement général d'application de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 ne déroge en rien à la législation et à la réglementation du travail, ni au contenu des conventions collectives, ni au Code de la Sécurité sociale.

Il s'attache au contraire à admettre le personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial au bénéfice de l'ensemble des garanties inscrites en faveur des travailleurs non seulement dans la législation et la réglementation du travail et de la sécurité sociale en vigueur, mais aussi dans les conventions collectives.

19° Il est à noter que l'article 1° du décret exclut du champ d'application du nouveau régime, non seulement les chefs des établissements publics à caractère industriel ou commercial, mais encore toutes les personnes que la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 écarte expressément de son application;

20° A ce propos d'ailleurs, il est à souligner que l'option prévue à l'article 3 de ladite loi n'avait de sens que lorsque les fonctionnaires de l'O.P.T. et les personnels statutaires de la Régie des Chemins de Fer connaissent le contenu précis du nouveau régime, c'est-à-dire le second terme de l'alternative, à savoir : le contenu du décret ci-joint et la nouvelle échelle des rémunérations.

C'est la raison pour laquelle le paragraphe 2 de l'article 1° du décret ci-joint fixe comme point de départ au délai d'un an prévu pour l'option, la date d'entrée en vigueur du décret en projet.

21° Telles sont les principales caractéristiques du décret ci-joint qui fixe le régime général d'emploi applicable aux personnels de tous les établissements publics à caractère industriel ou commercial et qui devra être complété, sous le contrôle permanent et vigilant de la commission nationale de coordination et d'interprétation, par les règlements d'établissements prévus à l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, lesquels devront en particulier ventiler dans les catégories professionnelles de la hiérarchie générale tous les emplois figurant à l'organigramme de chaque établissement.

Le ministre de la Fonction publique,
du Travail et de l'Emploi,
Amadou LY.

I. LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65;

Vu le Code du travail, notamment en ses articles 92, 93, 257 et 258;

Vu le Code de la Sécurité sociale;

Vu la loi n° 61-10 du 7 mars 1961 déterminant la nationalité sénégalaise;

Vu la loi n° 62-45 du 13 juin 1962 instituant un régime de retraites au profit des personnels non fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics, des sociétés d'Etat et des sociétés d'économie mixte;

Vu la loi n° 72-43 du 12 juin 1972 relative aux établissements publics, aux sociétés d'économie mixte et aux personnes morales de droit privé bénéficiant du concours financier de la puissance publique, modifiée par les lois n° 74-58 du 28 novembre 1974 et n° 75-90 du 20 décembre 1975;

Vu la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixant le régime général applicable au personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial, modifiée par la loi n° 75-104 du 20 décembre 1975;

Vu la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974 relative à la fête nationale et aux fêtes légales;

Vu le décret n° 62-242 du 22 juin 1962 pris pour l'application de la loi n° 62-45 du 13 juin 1962 instituant un régime de retraites au profit des personnels non fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics, des sociétés d'Etat et des sociétés d'économie mixte, ensemble la convention y annexée;

Vu le décret n° 63-118 du 19 février 1963 fixant les formes et modalités d'établissements du contrat de travail et de l'engagement à l'essai;

Vu le décret n° 63-320 du 17 mai 1963 portant réglementation des déplacements à l'étranger et fixant les taux des indemnités de mission, modifié par les décrets n° 71-1012 du 23 septembre 1971 et 73-149 du 19 décembre 1973;

Vu le décret n° 63-530 du 17 juillet 1963 fixant les taux de retenues applicables aux fonctionnaires, magistrats et agents bénéficiant d'un logement administratif;

Vu le décret n° 65-090 du 5 février 1965 fixant les taux de retenues applicables aux fonctionnaires, magistrats et autres agents de l'Etat en service dans les différentes régions autres que celles du Cap-Vert et bénéficiant d'un logement administratif;

Vu le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission;

Vu le décret n° 69-866 du 22 juillet 1969 fixant les conditions générales d'emploi des agents statutaires des établissements publics à caractère industriel ou commercial;

Vu le décret n° 69-867 du 22 juillet 1969 fixant le régime des indemnités, primes et avantages en nature applicables aux agents statutaires des établissements publics et étendant partiellement ce régime aux autres agents desdits établissements;

Vu le décret n° 69-868 du 22 juillet 1969 fixant dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial les conditions de transport du personnel, les conditions d'utilisation des véhicules de service et autres et les conditions d'attribution d'indemnités compensatrices à certains utilisateurs de voitures personnelles pour les besoins du service;

Vu le décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier, modifié par le décret n° 72-170 du 29 février 1972;

Vu le décret n° 70-182 du 20 février 1970 déterminant, en application de l'article 135 du Code du travail, les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit;

Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant, en application de l'article 134 du Code du travail, le régime général des dérogations à la durée légale du travail;

Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires;

Vu le décret n° 70-185 du 20 février 1970 déterminant les conditions et la durée du préavis pour les professions et branches d'activité non encore régies par des conventions collectives;

Vu le décret n° 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et les établissements publics, modifié par le décret n° 71-445 du 21 avril 1971;

Vu le décret n° 72-017 du 11 janvier 1972 fixant, en application de l'article 246 bis du Code du travail, la liste des postes, emplois ou fonctions, dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition, complété par le décret n° 72-710 du 16 juin 1972;

Vu le décret n° 72-170 du 29 février 1972 modifiant l'article 8 du décret n° 70-180 du 20 février 1970 et rendant obligatoire le cumul des anciennetés successives dans la même entreprise en matière de prime d'ancienneté, d'indemnité de licenciement et d'indemnité de départ à la retraite;

Vu le décret n° 74-163 du 14 février 1974 relatif à la planification de l'emploi, de la formation et des structures scolaires, ainsi qu'à l'attribution des allocations d'études et de stages, modifié par le décret n° 76-121 du 30 janvier 1976;

Vu le décret n° 74-1125 du 19 novembre 1974 fixant le régime de la Fête nationale et du Premier mai et celui des autres fêtes légales;

Vu l'arrêté local n° 3723-I.T. du 22 juin 1954 portant dérogations à l'admission à l'emploi;

Vu l'arrêté local n° 3724-I.T. du 22 juin 1954 relatif au travail des enfants;

Vu l'arrêté général n° 5254 I.G.T.-L.S.-A.O.F. du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes;

Vu l'arrêté général n° 10844 I.G.T.-L.S.-A.O.F. du 17 décembre 1956 déterminant le régime des congés annuels payés;

Vu l'arrêté général n° 744 du 6 février 1957 fixant le quantum de participation de l'Etat au paiement de l'indemnité prévue à l'article 58 du Code du travail dans les cas de suspension des contrats de travail;

Vu l'arrêté ministériel n° 7301 M.F.P.T.-D.T.S.S.-T.M.O. du 17 mai 1963 déterminant, en application de l'article 193 du Code du travail, les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs;

Vu l'arrêté ministériel n° 973 M.F.P.T.-D.T.S.S. du 23 janvier 1968 portant institution d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements;

Vu l'arrêté ministériel n° 72-83 M.F.P.T.-D.T.E.S.S. du 15 juillet 1974 rendant obligatoires les dispositions de la décision de la commission mixte interprofessionnelle du 19 janvier 1974 relative à l'indemnité de départ à la retraite, modifié par l'arrêté ministériel n° 10547 M.F.P.T.-D.T.E.S.S. du 14 septembre 1974;

Vu l'arrêté ministériel n° 10176 M.F.P.T.-D.T.E.S.S. du 6 septembre 1974 fixant les modalités d'application de la durée légale du travail et des dérogations dans les exploitations agricoles;

La Cour suprême entendue en sa séance du 27 décembre 1974;

Sur le rapport du ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi,

DÉCRÈTE :

TITRE PREMIER

Dispositions générales

Article premier. — *Champ d'application* : Le personnel des établissements publics à caractère industriel ou commercial est soumis au régime général défini par le présent décret, dans les conditions prévues par la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972.

En application de l'article 92 du Code du travail, aucune convention collective ne pourra être conclue concernant ledit personnel.

Toutefois, les fonctionnaires de l'Office des Postes et Télécommunications et les personnels statutaires de la Régie des Chemins de Fer en service dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial, ou en position de détachement dans d'autres administrations, qui, par application de l'option prévue à l'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, n'auront pas renoncé à leur statut dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, demeureront régis par leur statut particulier, consécutivement à leur constitution en corps d'extinction. Le régime des primes annuelles de rendement prévu à l'article 61 du présent décret leur sera néanmoins appliqué, conformément aux dispositions du 5° de l'article 2 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972.

Chaque établissement public à caractère industriel ou commercial constitue une entreprise au sens de l'article 2 du Code du travail.

Le chef de l'établissement public à caractère industriel ou commercial est l'employeur au sens du Code du travail.

Art. 2. — Modalités particulières d'application : Les modalités particulières d'application du présent décret au personnel d'un établissement public à caractère industriel ou commercial, notamment les conditions particulières d'emploi du personnel dans ledit établissement, seront définies par les règlements d'établissements prévus à l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972.

Toutefois, des contrats dits spéciaux à durée indéterminée pourront être exceptionnellement consentis en vue de pourvoir à des emplois exigeant une technicité particulière.

Ces contrats sont consentis par le ministre de tutelle sur autorisation du Premier Ministre; lorsqu'il s'agit de pourvoir au poste d'agent comptable, ils sont consentis par le ministre chargé des Finances.

TITRE II

Le contrat de travail

Art. 3. — Conditions de l'engagement : Tout candidat à un emploi dans un établissement public à caractère industriel ou commercial doit remplir les conditions suivantes :

1° être Sénégalais ou avoir acquis la nationalité sénégalaise depuis plus de cinq ans, sous réserve des dispenses prévues par la loi n° 61-10 du 7 mars 1961 déterminant la nationalité sénégalaise;

2° être âgé de 18 ans au moins (sauf le cas des apprentis sous contrat d'apprentissage régulier) et de 45 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année de l'engagement;

3° jouir de ses droits civiques et être d'une bonne moralité;

4° être en position régulière au regard des règles relatives au recrutement de l'Armée;

5° avoir satisfait aux visites d'aptitude physique devant un médecin agréé par l'établissement employeur;

6° avoir satisfait aux conditions particulières de recrutement définies par le règlement d'établissement.

L'engagement d'un agent est subordonné à :

— l'existence d'un emploi vacant et prévu au compte prévisionnel de l'établissement dûment approuvé par les autorités compétentes;

— la reconnaissance préalable au postulant de la qualification professionnelle requise, suivant des critères et des modes d'appréciation qui seront fixés par décret pour chaque catégorie d'emploi;

— l'ouverture d'épreuves de présélection d'une compétition aux agents de l'établissement classés dans les catégories inférieures et aux candidats extérieurs à l'établissement justifiant d'un niveau d'instruction générale adéquat.

Les autorités de tutelle de l'établissement, en ce qui concerne les cadres de « direction », et la direction de l'établissement en ce qui concerne les autres emplois, disposent d'un droit de choix parmi les candidats ayant réussi aux épreuves de présélection.

En application des principes définis ci-dessus, les règlements d'établissement prévus à l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 fixeront en tant que de besoin et après avis de la commission nationale de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial, les modalités pratiques et les conditions particulières de recrutement.

Lesdits règlements pourront en outre fixer un âge minimum requis pour certains emplois exigeant une maturité particulière et, inversement, une limite d'âge maximum d'accès à une fonction déterminée, afin d'éviter un trop court séjour préjudiciable à la continuité des services.

Art. 4. — Période d'essai : L'embauchage définitif de l'agent est précédé d'une période d'essai, stipulée obligatoirement

par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'agent, conformément aux dispositions des articles 39 à 42 du Code du travail.

Pendant la période d'essai, l'agent doit recevoir au moins le salaire de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité ni préavis. Le licenciement ou la démission au cours de la période d'essai doivent être stipulés par écrit.

Lorsque le candidat à un emploi est recruté hors du lieu où il est soumis à l'essai, les frais de transport correspondant à un déplacement retour sont à la charge de l'établissement.

Art. 5. — Durée de la période d'essai : La durée maximum de la période d'essai des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial est fixée ainsi qu'il suit :

- a) Ouvriers des catégories 1-1, 1-2, 1-3, 1-4 : 8 jours;
- b) Ouvriers classés dans les catégories 2-1 et 2-2 : 15 jours;
- c) Ouvriers classés dans les catégories 2-3 et 2-4 : 1 mois;
- d) Employés de toutes catégories : 1 mois;
- e) Agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 3 mois;
- f) Cadres et assimilés : 6 mois.

Toutefois, la durée maximale de cette période est portée à un an, conformément à l'alinéa 2 nouveau de l'article 41 du Code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 71-06 du 21 janvier 1971, pour l'agent engagé en qualité de cadre et n'ayant pas déjà, dans une entreprise, accompli en qualité de cadre un essai concluant, ou servi pendant un an au moins sous contrat d'engagement ferme.

Art. 6. — Stages pratiques de formation ou d'adaptation à l'emploi : Les règlements d'établissement pourront prévoir, pour certains emplois qu'ils énuméreront, un stage pratique de formation, ou d'adaptation à l'emploi pour les agents nouvellement recrutés, dans la limite d'une durée maximale de six mois.

Pour lesdits emplois, les règlements d'établissement devront prévoir le salaire de stage par rapport au salaire de titularisation.

La planification de la formation et les modalités de la formation continue en cours d'emploi devront être prévues dans les règlements d'établissement.

Art. 7. — Acte d'engagement : A l'exception des fonctionnaires détachés dont la durée du détachement résulte de la décision les concernant, les agents sont recrutés, dans la limite des emplois vacants, pour une durée indéterminée, par un acte d'engagement pris par le chef d'établissement et soumis au visa du contrôleur des opérations financières.

Cet acte fixe, notamment, la résidence habituelle de l'agent et le lieu d'emploi, la catégorie professionnelle de l'agent, l'emploi à occuper, la rémunération, la durée de la période d'essai et du préavis à respecter soit en cas de démission, soit en cas de licenciement sauf lorsque celui-ci est justifié par la perte de la nationalité, ou des droits civiques, ou par l'incapacité physique à occuper l'emploi.

Tout acte d'engagement donne obligatoirement lieu à l'établissement et à la diffusion d'une déclaration de mouvement de travailleurs dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel n° 7301 M.F.P.T.-D.T.S.S.-T.M.O. du 17 mai 1963.

Art. 8. — Lieu d'emploi, affectations, mutations, permutations : L'agent peut être appelé à servir partout où l'établissement-employeur exerce son activité.

Toutefois, l'agent déplacé du fait de l'établissement-employeur hors de sa résidence habituelle a droit, dans la mesure où ce déplacement entraîne le déménagement effectif de son foyer, à une indemnité compensatrice de déménagement, s'il n'est pas logé par l'établissement au nouveau lieu d'emploi.

L'indemnité lui est versée en une seule fois avant son départ.

Elle est égale à :

- une mensualité du salaire catégoriel de base pour les agents de classes 1 et 2;
- 2/3 de mensualité du salaire catégoriel de base pour les agents de maîtrise des classes 3 et 4;
- la moitié d'une mensualité de salaire catégoriel de base pour les cadres des classes 5 et 6.

Les agents qui auront été mutés sur leur demande écrite, pour convenances exclusivement personnelles, n'auront pas droit à l'indemnité compensatrice de déménagement.

Art. 9. — Obligation de discrétion professionnelle : L'agent est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, les faits et les informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Art. 10. — Interdictions diverses : Il est interdit à l'agent d'avoir une autre activité lucrative de quelque nature que ce soit, dans les conditions prévues aux articles 157 A à 157 E du Code du travail.

Il est toutefois dérogé à cette interdiction pour les travaux prévus à l'article 157 F du Code du travail.

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

Il est interdit à l'agent de recevoir, pour les opérations qu'il exécute à raison de ses fonctions, une rémunération quelconque de tiers sous peine de licenciement sans préavis ni indemnité, et sans préjudice de poursuites pénales éventuelles.

Il est interdit à l'agent de se livrer à toute activité politique dans l'exercice de ses fonctions, ou de s'y prévaloir de celle-ci.

Art. 11. — Changement d'emploi, intérim d'un emploi supérieur : Le fait pour l'agent 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 :

- un mois pour les ouvriers et employés;
 - quatre mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés;
- sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi, ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation de l'agent en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque là, s'il remplit les conditions requises;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :

- après un mois pour les ouvriers et employés des classes 1 et 2;
 - après quatre mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés,
- une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Art. 12. — Déclassement : En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, le chef d'établissement peut affecter provisoirement un agent à un emploi vacant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, l'intéressé conserve, pendant la période de déclassement, qui ne doit pas excéder six mois, le bénéfice du classement catégoriel précédent.

Passé ce délai, le chef d'établissement doit régler définitivement la situation de l'intéressé :

- a) si l'affectation provisoire a été décidée par nécessité de service, en le remettant dans ses anciennes fonctions;
- b) si l'affectation provisoire a été décidée pour le préserver des inconvénients du chômage, en lui offrant d'opter soit pour son maintien dans son nouvel emploi et l'acceptation du traitement y afférent, soit pour son licenciement pour suppression d'emploi, assorti du préavis et de l'indemnité de licenciement.

Art. 13. — Mutation ou réemploi après suppression d'emploi : Des accords peuvent intervenir entre les établissements publics, pour permettre la mutation ou le réemploi de certains agents qui seraient licenciés pour suppression d'emploi.

Les intéressés conserveront le bénéfice de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement, sauf s'ils ont perçu une indemnité de licenciement.

Art. 14. — Stages de formation et de perfectionnement à l'étranger : Les établissements pourront envoyer certains de leurs agents en stages de formation ou de perfectionnement à l'étranger soit aux frais de l'établissement, soit dans le cadre de la coopération internationale, dans les conditions prévues par le décret n° 74-163 du 14 février 1974.

Art. 15. — Cas de résiliation du contrat de travail : Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 69, relatives au régime disciplinaire dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial, la cessation de service des agents intervient dans les cas suivants :

- 1° démission;
- 2° licenciement pour l'un des motifs ci-après :
 - a) inaptitude physique;
 - b) insuffisance professionnelle;
 - c) suppression d'emploi;
 - d) mesure disciplinaire.
- 3° admission à la retraite;
- 4° maladie de longue durée après une période supérieure à six mois.

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sans équivoque sa volonté de quitter l'emploi.

Le licenciement pour inaptitude physique est décidé après les examens appropriés effectués par le médecin agréé par l'établissement employeur, sauf le recours légal ouvert à l'agent devant le Tribunal du travail.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient dans les conditions précisées à l'article 77.

Art. 16. — Préavis de rupture du contrat de travail : Après la période d'essai, hormis les cas d'inaptitude physique, de maladie de longue durée ou de licenciement pour faute lourde, la cessation de service de l'agent est subordonnée à un préavis notifié par écrit par le directeur de l'établissement à l'agent, ou par l'agent au directeur de l'établissement, conformément à l'article 47 du Code du travail.

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

Le préavis commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le motif de la rupture du contrat doit obligatoirement figurer dans cette notification.

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

Art. 17. — Durée du préavis : La durée minimale du préavis de rupture de contrat est fixée comme suit :

- a) Ouvriers classés dans les catégories 1-1, 1-3, 1-4, et 2-1 :
— jusqu'à cinq ans d'ancienneté inclusivement : 8 jours ouvrables;
— après cinq ans d'ancienneté : 15 jours ouvrables.
- b) Ouvriers classés dans les catégories 2-2, 2-3 et 2-4 :
— jusqu'à cinq ans d'ancienneté inclusivement : 15 jours ouvrables;
— après cinq ans d'ancienneté : 1 mois.
- c) Employés de toutes catégories : 1 mois.
- d) Agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 2 mois.
- e) Cadres et assimilés : 3 mois.

Les délais de préavis fixés ci-dessus ne dispensent pas l'agent de l'obligation, en cas de nécessité, de rendre totalement compte de sa gestion selon l'usage dans la profession.

Art. 18. — *Déroulement du préavis* : Durant la période de préavis, l'agent bénéficie de deux jours de liberté par semaine payés à plein salaire, pris à son choix, globalement ou heure par heure, en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de travail de l'établissement est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré de l'agent, un jour au gré du chef d'établissement.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée, conformément au 3^e alinéa de l'article 48 du Code du travail, d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle pourrait demander au Tribunal du travail.

Si, à la demande du chef d'établissement, l'agent n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Art. 19. — *Indemnité compensatrice de préavis* : Sous réserve de la nécessité de rendre compte de la gestion, chacune des parties peut à tout moment se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis restant à courir s'il avait travaillé. L'indemnité de préavis est calculée sur la base de l'horaire de travail au moment de la cessation des services.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, l'agent licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Pareille possibilité est accordée aux agents dont le préavis est égal ou inférieur à huit jours, sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que le chef d'établissement soit prévenu par écrit vingt quatre heures à l'avance par l'intéressé.

Si la réalisation du contrat intervient pendant le congé de l'agent, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée conformément à l'article 50 du Code du travail.

Celle-ci est calculée conformément aux dispositions ci-dessus.

Art. 20. — *Licenciements collectifs* : Si en raison d'une diminution des activités de l'établissement, ou d'une réorganisation intérieure, le chef d'établissement est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de la notation, de l'ancienneté de l'agent et des charges de famille, comme prévu à l'article 47 du Code du travail.

Seront licenciés en premier lieu les agents présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les agents les moins anciens. L'ancienneté étant majorée d'un an pour l'agent marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes du Code de la Sécurité sociale.

Le chef d'établissement prend à ce sujet l'avis des délégués du personnel.

Les agents ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 47 in fine du Code du travail.

Art. 21. — *Indemnité de licenciement* : Hors les cas de démission, d'admission à la retraite ou de licenciement justifié par une faute lourde, ou de la perte de la nationalité ou des droits civiques, l'agent licencié totalisant douze mois d'ancienneté dans l'établissement a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les agents 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 le même établissement conformément à l'article 8 du décret n° 70-180 du 20 février 1970, modifié par le décret n° 72-170 du 9 février 1972. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

L'indemnité de licenciement est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'établissement, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité le l'agent qui ont précédé la date de licenciement. Ledit salaire global mensuel moyen comprend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi, ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu.

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % par année pour les cinq premières années;
- 25 % par année pour les cinq années suivantes, soit de la 6^e à la 10^e année incluse;
- 30 % par année pour la période s'étendant au-delà de la 10^e 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 de l'agent.

Art. 22. — *Certificat de travail* : Au moment de la rupture du contrat de travail, le chef d'établissement doit remettre à l'agent un certificat de travail établi conformément à l'article 55 du Code du travail, indiquant exclusivement la date de son entrée dans l'établissement, celle de sa sortie de l'établissement, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie professionnelle de chacun desdits emplois.

A la demande de l'intéressé, il lui est remis, d'autre part, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

A la date de cessation des services, un décompte des sommes dues est remis à l'agent.

TITRE III

Conditions de travail

Art. 23. — *Durée du travail, récupération des heures de travail perdues, travail en heures supplémentaires* : Dans le cadre des dispositions générales des articles 134 et 142 du Code du travail, la durée du travail, la récupération des heures de travail perdues et le travail en heures supplémentaires, sont réglés par le décret n° 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et les établissements publics.

L'horaire normal de travail est de 44 heures par semaine dont 40 heures payées en heures normales et 4 heures en heures supplémentaires, conformément à l'article 5 du décret n° 70-917 du 20 juillet 1970, modifié par le décret n° 71-445 du 21 avril 1971.

Les heures de travail effectuées au-delà de cet horaire seront rémunérées conformément aux dispositions du décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des

dérégations à la durée légale du travail, et à celles du décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

Les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier sont celles fixées par le décret n° 70-180 du 20 février 1970.

Des heures supplémentaires, dans la limite d'un maximum de 20 heures par semaine, pourront, le cas échéant, être effectuées en vue de maintenir ou d'accroître la production, dans les conditions prévues aux articles 11 et suivants du décret n° 70-183 du 20 février 1970.

Conformément au décret n° 70-182 du 20 février 1970, est considéré comme travail, de nuit tout travail exécuté entre 22 heures et 5 heures.

Les taux de majoration pour heures supplémentaires applicables à la rémunération des agents sont ceux fixés par le décret n° 70-184 du 20 février 1970. Les agents cadres des classes 5 à 8 ne peuvent y prétendre.

Conformément à l'article 4 du décret n° 70-917 du 20 juillet 1970, les arrêtés prévus à l'avant-dernier alinéa de l'article 134 du Code du travail, pour déterminer, par branche d'activité et par catégorie professionnelle, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, ainsi que la durée maximale des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers, sont applicables dans les établissements où s'effectuent des travaux à caractère technique ou des travaux agricoles relevant des professions visées auxdits arrêtés.

Art. 24. — *Horaire normal de travail de l'établissement et horaire spécial à certains emplois ou certains travaux* : Conformément à l'article 3 du décret n° 70-917 du 20 juillet 1970, les agents ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail, selon la procédure fixée audit article.

L'horaire normal de l'établissement et les horaires spéciaux à certains emplois ou certains travaux sont fixés par le chef d'établissement, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives.

Art. 25. — *Rémunération des heures supplémentaires* : Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente au sens de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, donnant lieu aux majorations du salaire réel fixées par le décret n° 70-184 du 20 février 1970, devront être décomptées au bulletin de paye sous leur rubrique propre.

L'application des majorations prévues par le décret n° 70-184 du 20 février 1970 devra se faire compte tenu des dispositions des arrêtés qui fixent, par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail, et prévoient des dérogations à la durée légale pour l'exécution de certains travaux.

Est nulle et de nul effet toute clause, même contractuelle, fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine, sauf en ce qui concerne les agents classés dans les catégories professionnelles des « Cadres », classes 5 à 8.

Art. 26. — *Jours fériés chômés et jours fériés chômés et payés* : Les jours fériés sont les fêtes légales en vigueur. Leur régime est celui fixé par la loi n° 74-52 du 4 novembre 1974 et par le décret n° 74-1125 du 19 novembre 1974, sous réserve des dispositions du décret n° 70-184 du 26 février 1970.

Les journées du premier janvier, de la Korité, de la Tabaski, du Maouloud et du 25 décembre sont chômées et payées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la journée du Premier mai et la Fête nationale par le décret n° 74-1125 du 19 novembre 1974.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées chômées et payées autres que le 1^{er} Mai et la Fête nationale, les agents doivent 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 dûment autorisées.

Le chef d'établissement a la faculté de faire récupérer les journées fériées chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un des cinq jours fériés fixés ci-dessus pour être chômés et payés en plus du 1^{er} Mai et la Fête nationale, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures travaillées ledit jour.

Art. 27. — *Suspension du contrat de travail* : Conformément à l'article 57 du Code du travail, le contrat de travail de l'agent est suspendu notamment :

1° pendant la durée de l'absence en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement de l'agent;

2° pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

3° pendant le repos de la femme salariée bénéficiant des dispositions de l'article 138 du Code du travail;

4° pendant la mise à pied;

5° pendant la détention préventive;

6° pendant la durée du congé payé;

7° dans la limite de 15 jours par an et dans les conditions fixées par l'article 144 du Code du travail, paragraphe 3;

8° pendant les sessions des assemblées dont il fait partie lorsqu'il occupe des fonctions publiques électives;

9° pendant les périodes d'absence accordées pour événements familiaux, définies à l'article 35;

10° pendant les périodes d'absence accordées pour convalescences personnelles;

11° pendant les périodes de suspension ou de réduction de l'activité de l'établissement.

Dans ce cas, l'agent peut demander la résiliation de son contrat de travail à la charge de l'établissement.

12° pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail.

Seules les périodes de suspension de service visées aux 5°, 10°, 11° et 12° du présent article ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté et celles des 5°, 6°, 10°, 11° et 12° pour la détermination des droits à congé payé.

Art. 28. — *Rémunération ou indemnisation pendant les périodes de suspension de service* : Sauf exceptions expressément prévues, les rémunérations ou les indemnisations pendant les périodes de suspension de service de l'agent, sont à la charge de l'établissement.

1° *Maladie* : L'indemnisation en cas de maladie s'effectuera dans les conditions suivantes et dans la limite maxima de six mois.

Agent ayant moins d'un an d'ancienneté : plein salaire pendant une période égale à celle du préavis auquel il est soumis.

Agent ayant un an d'ancienneté et moins de deux ans : plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis auquel il est soumis.

— demi salaire pendant 3 mois.

Agent ayant deux ans d'ancienneté et moins de cinq ans :

— plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis auquel il est soumis;

— demi salaire pendant 4 mois.

Agent ayant cinq ans d'ancienneté et plus :

— plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis auquel il est soumis;

— demi salaire pendant 4 mois.

Si, pendant une période de douze mois courant à compter du début de l'absence pour maladie, l'agent interrompt plusieurs fois ses services pour cause de maladie, l'indemnisation se calcule en groupant les périodes successives de suspension de service pour maladie en une seule période ininterrompue, sauf pour l'indemnisation à plein salaire pendant une période égale à celle du préavis, qui s'applique lors de chaque absence pour maladie.

Pour les travailleurs saisonniers, les durées de services indiquées s'apprécient d'après la durée totale cumulée des services effectués dans l'établissement depuis la date de la première embauche.

L'indemnisation à demi salaire n'est pas due lorsque l'agent, victime d'un accident non professionnel, a été accidenté, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'employeur, auxquels il aurait participé.

2° Accidents du travail et maladies professionnelles : Les prestations, indemnités et rentes dues aux agents à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont prises en charges par la Caisse de Sécurité sociale, conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale.

Toutefois, pour l'indemnisation, l'accident du travail ou la maladie professionnelle sont assimilés à la maladie visée au paragraphe 1° ci-dessus, tant que le régime d'indemnisation de la maladie est plus favorable. En conséquence, la Caisse de Sécurité sociale prend en charge les indemnités dues à l'agent au titre de la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles et l'établissement-employeur prend en charge le complément d'indemnités résultant de l'application à l'agent du régime de la maladie.

3° Femme salariée : Les indemnités dues à la femme salariée, dans la limite de six semaines avant et huit semaines après la délivrance, sont à la charge de la Caisse de Sécurité sociale, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur en la matière.

4° Mise à pied : La période de mise à pied de l'agent n'ouvre pas droit à indemnisation.

5° Détention préventive : La période de détention préventive de l'agent n'ouvre pas droit à indemnisation.

6° Congé payé : L'allocation de congé payé est versée à l'agent dans les conditions fixées à l'article 32.

7° Stages, représentations et congrès : Dans la limite de quinze jours par an, l'agent perçoit à l'occasion des stages, représentations et congrès visés à l'article 144 du Code du travail, une indemnité égale à son salaire d'activité.

8° Sessions des assemblées : Les périodes de suspension de service pendant les sessions des assemblées dont l'agent est membre n'ouvrent droit à indemnisation que si les fonctions électives ne sont pas rémunérées. Dans ce cas, l'indemnisation est égale au salaire d'activité.

9° Evénements familiaux : Les permissions exceptionnelles pour événements familiaux, dans les limites fixées à l'article 35, ne font pas l'objet d'une retenue de salaire.

10° Absences pour convenances personnelles : Les absences pour convenances personnelles n'ouvrent pas droit à l'indemnisation, ni à allocation de congé.

Art. 29. — Absences pour maladies et accidents non professionnels :

1° Formalités à accomplir par l'agent.

Si l'agent malade fait constater son état par le médecin agréé par l'établissement 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, faire avvertir le chef de l'établissement du motif de cette absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de 6 jours à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Le chef d'établissement peut faire contre-visiter l'agent par le médecin agréé par l'établissement.

2° Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de 6 mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement de l'agent.

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

Art. 30. — Durée du congé et droit de jouissance : Conformément aux articles 143 à 149 du Code du travail et aux articles 3, 4, 5 et 6 de la loi n° 71-54 du 28 juillet 1971, les agents acquièrent droit à congé payé à raison d'un mois de congé par douze mois de service effectif.

Pour les agents des classes 1 à 4 inclusivement, la durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté, à raison de deux jours ouvrables après 20 ans de services, continus ou non, de quatre jours après 25 ans et de 6 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 24 jours ouvrables, pour 12 mois de services, le total exigible, conformément à l'article 8 de l'arrêté général n° 10844 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 17 décembre 1956.

Les femmes salariées ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chacun de leurs enfants vivants de moins de quatorze ans, enregistrés à l'état civil.

à prendre son congé au lieu de sa résidence habituelle, la du-

SI, du fait de l'employeur, le lieu d'affectation ne correspond pas au lieu de résidence habituelle et lorsque l'agent demande rée du congé est augmentée de deux jours de délai de route correspondant au voyage aller et retour du lieu d'affectation au lieu de résidence habituelle, par les moyens au choix du chef d'établissement, conformément au dernier alinéa de l'article 150, au 2° alinéa de l'article 151 et à l'article 154 du Code du travail.

L'agent perçoit, pour ces deux jours, une indemnité journalière égale à l'allocation de congé.

Sous réserve des nécessités de service et d'un congé de 6 jours au minimum par an à prendre au lieu d'emploi, la jouissance effective du congé peut être reportée, conformément à l'article 145 du Code du travail tel qu'il résulte de l'article 4 de la loi n° 71-54 du 28 juillet 1971 :

— par le chef d'établissement, sur demande écrite de l'agent intéressé;

— ou par le chef d'établissement, sur l'accord écrit de l'agent intéressé.

Toutefois, le cumul des congés qui en résultera ne peut être autorisé que dans la mesure où la durée des services n'excèdera pas trois années consécutives.

Art. 31. — Indemnité compensatrice de congé : En cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que l'agent n'ait acquis droit au congé, ou n'ait pris le congé auquel il pouvait prétendre, une indemnité compensatrice de congé calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales en vigueur et des dispositions de l'article 30 du présent décret, doit lui être allouée.

Lorsque le congé acquis est supérieur à un mois, les prélèvements et retenues à opérer sur l'indemnité compensatrice de congé payé, ou sur l'allocation normale de congé, s'effectuent mois par mois. Il en va de même des cotisations patronales.

Art. 32. — Allocation de congé payé : Suivant qu'il bénéficie d'un jour et demi ouvrable de congé par mois de service effectif, ou d'un mois de congé par année de service effectif, l'agent perçoit, au moment de son départ en congé, une allocation de congé égale au seizième ou au douzième des sommes perçues pendant la période de référence, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, de prestations ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu.

Par contre, les retenues éventuellement opérées sur le salaire au titre des prestations en nature sont prises en compte dans l'allocation de congé, si ces prestations ne sont plus fournies pendant le congé.

Art. 33. — *Petit congé annuel obligatoire au lieu d'emploi* : Tout agent ayant accompli une année de service effectif continu doit prendre obligatoirement six jours de congé au lieu d'affectation.

L'allocation de congé pour les six jours obligatoires se calcule comme l'indemnité de préavis, c'est à dire sur le salaire réel qu'aurait perçu l'agent s'il avait continué à travailler pendant ces six jours. Elle doit être déduite de l'allocation de congé allouée à l'échéance de la période de référence réelle.

Art. 34. — *Régime des absences autorisées* : Conformément à l'article 144 du Code du travail, dans une limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

Dans une limite annuelle de quinze jours ouvrables déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées à l'agent afin de lui permettre :

- soit de suivre un stage officiel de perfectionnement d'éducation populaire et sportive;
- soit de représenter le Sénégal dans une compétition sportive internationale;
- soit d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises en une ou deux fois sans pouvoir porter à plus de trois dans la même année civile les suspensions de contrat résultant du congé annuel et de l'application des présentes dispositions.

La demande est obligatoirement présentée par l'agent au moins un mois avant la date de sa prise d'effet.

Elle doit porter le visa du service compétent du Ministère chargé de la Jeunesse et des Sports en ce qui concerne les stages officiels de perfectionnement d'éducation populaire et sportive ou les compétitions sportives internationales, et du Ministère chargé du Travail et de la Sécurité sociale en ce qui concerne les congrès syndicaux.

Les agents appelés à participer à des organismes consultatifs réglementaires, au conseil d'administration d'organismes institués par un texte législatif ou réglementaire, les agents désignés en qualité d'assesseurs au Tribunal du travail, ou en qualité d'experts en matière de conflits collectifs, ou en qualité d'enquêteurs en matière d'accidents du travail, devront communiquer au chef d'établissement la convention éventuelle à l'appui de la demande d'autorisation d'absence.

Art. 35. — *Permissions pour événements familiaux* : Dans la limite de dix jours par an, des permissions exceptionnelles d'absence sont accordées à l'agent pour événements familiaux, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée; ces événements familiaux sont les suivants :

- mariage de l'agent : 2 jours;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour;
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe : 2 jours;
- décès d'un beau-père, d'une belle-mère : 1 jour;
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour;
- naissance ou décès d'un enfant : 1 jour;
- baptême d'un enfant : 1 jour.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable du chef d'établissement. Une comptabilité des absences et congés est tenue pour chaque agent.

En cas de force majeure, l'agent doit aviser le chef d'établissement au plus tard dès la reprise du service.

Le document attestant l'événement doit être présenté dans le plus bref délai et, au plus tard, dans les huit jours suivant l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement de l'agent, la permission pourra être prolongée, sous réserve des nécessités de service, cette prolongation étant assimilée à une absence pour convenance personnelle.

Art. 36. — *Détention préventive de l'agent* : Le contrat de travail est suspendu pendant la détention préventive de l'agent, conformément à l'article 57 du Code du travail. Pendant la durée de la détention préventive, l'agent concerné n'a pas droit à rémunération.

En application de l'article 57 du Code du travail, la période de détention préventive de l'agent est considérée comme temps de service pour la détermination de son ancienneté dans l'établissement. Mais elle n'est pas considérée comme temps de service effectif pour la détermination du droit au congé payé.

Art. 37. — *Voyages et déplacements, déplacements définitifs et déplacements temporaires*. L'agent déplacé de manière définitive, du fait de l'employeur, de sa résidence habituelle pour servir en un autre lieu d'affectation, a droit aux frais de transport du lieu de sa résidence habituelle à son lieu d'affectation et vice versa, à l'occasion de son recrutement, de ses congés payés, et de sa cessation de service, par le moyen approprié choisi par le chef d'établissement, conformément au dernier alinéa de l'article 150, au second alinéa de l'article 151 et à l'article 154 du Code du travail.

Après la période d'essai de l'agent, le conjoint et ses enfants mineurs à charge vivant habituellement avec lui n'ont droit aux frais de transport à la charge de l'établissement, dans les mêmes conditions que l'agent, qu'à l'expiration du délai de douze mois prévu par le 1^{er} alinéa de l'article 151 du Code du travail.

Lorsqu'il s'agit d'un déplacement temporaire dans les limites du territoire national et lorsque l'agent est appelé, occasionnellement, à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi et qu'il en résulte pour des frais supplémentaires, il a droit à une indemnité de déplacement dans les conditions précisées ci-après.

L'agent déplacé temporairement ne peut prétendre qu'à son transport, à l'exclusion de celui de sa famille, et conserve, d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement n'est pas due à l'agent à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

Le déplacement temporaire ne peut excéder six mois.

Pendant la durée du déplacement, l'agent perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'établissement.

Art. 38. — *Taux de l'indemnité de déplacement à l'intérieur du territoire national* : Les taux de l'indemnité de déplacement à l'intérieur du territoire national sont fixés comme suit :

a) Pour l'ouvrier et l'employé de la classe 1 (catégories 1-1 à 1-4 incluse) :

— 3 fois le taux du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi

— 6 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

— 0 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti du lieu habituel d'emploi, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

b) Pour l'ouvrier et l'employé de la classe 2 (catégories 2-1 à 2-4 incluses), l'agent de maîtrise et le technicien et assimilés des classes 3 et 4 (catégories 3-1 à 3-6 et catégories 4-1 à 4-3) :

— 2 fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.

— 4 fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

— 6 fois le salaire horaire de base de sa catégorie, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

c) Pour les cadres et assimilés des classes 5, 6 et 7 (sauf les chefs d'établissement), les frais de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'établissement sur la base des deux tiers du salaire catégoriel de base journalier du cadre, par journée de 24 heures, à condition que le déplacement ait nécessité la prise d'au moins un repas principal à l'extérieur.

Art. 39. — Pièces justificatives des déplacements :

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

— La feuille de déplacement est délivrée sur présentation de l'ordre de mission prescrivant le déplacement;

— La feuille de déplacement et l'ordre de mission sont établis par le chef d'établissement, suivant le modèle en vigueur dans la Fonction publique.

La feuille de déplacement est détachée d'un registre à souche conservé par le chef d'établissement.

La feuille de déplacement est visée au départ, à l'arrivée, et dans les centres de passage par les autorités administratives habilitées.

Le paiement de l'indemnité de déplacement temporaire doit être réclamé au plus tard dans un délai de deux mois après l'expiration du déplacement concerné.

Les avances sur indemnités de déplacement seront limitées aux deux tiers du montant prévisible de l'indemnité.

Art. 40. — *Classe de passage.* Les déplacements de l'ouvrier et de l'employé des classes 1 et 2 et des conducteurs de véhicules automobiles ainsi que des membres de leur famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'établissement, s'effectuent dans les conditions suivantes :

A — Bateau et train :

a) Ouvrier et employé de la classe 1 (catégorie 1-1 à catégorie 1-4 incluse) :

— 3^e classe, bateau : 3^e classe;

— 2^e classe, train : 2^e classe.

b) Ouvrier et employé de la classe 2 (catégories 2-1 à 2-4, inclusivement) :

— 2^e classe, train et bateau : 2^e classe.

B — Avion : Classe touriste.

C — *Véhicules de transport en commun* : au tarif officiel homologué par le contrôle des prix.

Les déplacements du cadre des classes 5 à 7, de l'agent de maîtrise, technicien et assimilé des classes 3 et 4, et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

a) *Agents de maîtrise, techniciens et assimilés des classes 3 et 4 :*

— Bateau et train : 2^e classe;

— Bateau et train : 1^{re} classe pour la catégorie supérieure des agents de maîtrise, techniciens et assimilés (catégorie 4-3).

— Avion : Classe touriste.

b) *Cadres et assimilés des classes 5 à 7 :*

— Bateau et train : 1^{re} classe.

— Avion : Classe touriste.

Art. 41. — *Transport des bagages* : Pour le transport des bagages de l'agent et de sa famille à charge vivant habituellement avec lui, il n'est pas prévu à la charge de l'établissement d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

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 que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre et sous réserve du délai minimal de douze mois pendant lequel le transport des membres de la famille de l'agent n'est pas à la charge de l'établissement en vertu du 1^{er} alinéa de l'article 151 du Code du travail, l'établissement paiera à l'agent voyageant par toute autre voie de transport que la voie maritime, les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

— 100 kg en sus de la franchise pour lui-même;

— 100 kg en sus de la franchise pour sa femme;

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

De plus l'agent voyageant par avion à l'occasion de la prise effective de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kg supplémentaires de bagages à la charge de l'établissement, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas de mobilier, l'établissement assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'agent et à sa famille à charge vivant habituellement avec lui.

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

Art. 42. — *Indemnité de transport* : Il est institué au profit des agents une indemnité de transport.

Ont droit à l'indemnité de transport les agents, non ramassés collectivement par l'établissement, dont l'habitation se trouve en un point éloigné d'au moins 3 km du lieu de travail de l'agent par le trajet le plus direct.

L'indemnité de transport est servie sous forme d'une allocation mensuelle forfaitaire selon les deux taux ci-après :

a) son taux est égal au 1/6^e du salaire minimum mensuel interprofessionnel garanti (SMIG) du régime général lorsque l'habitation de l'agent se trouve en un point distant de 3 km ou plus du lieu de travail;

b) son taux est égal au 1/4 du SMIG mensuel du régime général lorsque l'habitation de l'agent se trouve en un point distant de 10 km ou plus du lieu de travail.

Art. 43. — *Déplacements à l'étranger et indemnités de mission* : Le décret n° 63-320 du 17 mai 1963 est applicable aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial se rendant en mission à l'étranger.

Toutefois le classement par assimilation aux deux groupes prévus par le décret susvisé est le suivant :

— *Groupe I* : Agents cadres des classes 5, 6 et 7;

— *Groupe II* : Agents de maîtrise et d'exécution des classes 1 à 4.

Le paiement des indemnités de mission est subordonné à la production des mêmes justifications que celles prévues à l'article 39 du présent décret en ce qui concerne les déplacements à l'intérieur du territoire national.

Art. 44. — *Dotations en effets d'habillement* : Les agents affectés aux emplois énumérés ci-après peuvent prétendre, à la charge de l'établissement, à la fourniture gratuite des effets d'habillement prévus ci-dessous, sur décision du chef d'établissement, et dans la limite d'un maximum de :

A — *En ce qui concerne les mécaniciens, les mécanographes, les laborantins* :

— 2 combinaisons ou 2 tabliers, ou 2 blouses de travail, par an.

B — *En ce qui concerne les chauffeurs de véhicule automobile du service général et les plantons ou assimilés* :

— 2 tenues de tissu kaki ou blanches, en première dotation ou au moment de l'engagement, puis une tenue kaki ou blanche par an (veste, droite, 3 poches, 3 boutons);

— deux chemises kaki et une chemise blanche par an;

— une cravate de toile par an;

— une casquette de toile ou de coton kaki ou blanche tous les deux ans;

— une paire de souliers en cuir et deux paires de socquettes par an.

Les pièces justificatives relatives aux dépenses pour effets d'habillement doivent préciser les prénoms, nom et fonction du bénéficiaire.

Le port de la tenue pendant les heures de service est obligatoire pour tous les agents qui en sont normalement dotés.

Art. 45. — *Economats* : L'ouverture d'un éconamat d'entreprise demeure subordonnée au respect des dispositions des articles 132 et 133 du Code du travail.

Art. 46. — *Logement* : Les établissements publics à caractère industriel ou commercial ne peuvent loger leurs agents que dans les conditions ci-après :

a) Les agents dont la présence constante dans l'enceinte de l'établissement se révélerait obligatoire pour des raisons impératives, notamment de sécurité, seront logés gratuitement par l'établissement.

b) Les agents dont la présence constante dans l'enceinte de l'établissement ne serait pas obligatoire, et qui sont logés dans un bâtiment appartenant à l'établissement et situé dans son enceinte, subiront une retenue sur leurs salaires conformément au décret n° 65-090 du 5 février 1965.

c) En aucun cas, l'ameublement n'est fourni gratuitement.

Art. 47. — *Evacuation du logement fourni par l'établissement* : Lors de la rupture ou de l'expiration du contrat de travail, l'agent installé dans un logement fourni par l'établissement 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 celle-ci puisse être inférieure à un mois;

b) En cas de rupture du contrat par l'agent sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate;

c) En cas d'expiration du contrat ou de licenciement par le chef d'établissement, sans préavis : évacuation différée dans la limite d'un mois;

d) En cas de faute lourde de l'agent habitant seul : évacuation immédiate.

En cas de maintien dans les lieux, le chef d'établissement pourra fournir à l'agent un autre logement en remplacement du logement occupé jusque là.

Pour cette période, la retenue de logement pourra être opérée par anticipation.

Art. 48. — *Conditions d'utilisation des véhicules de service* : La voiture attachée à la personne physique, dite « voiture de fonction », est supprimée dans tous les établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Les véhicules appartenant aux établissements, qu'il s'agisse des véhicules de service, des véhicules spéciaux et des véhicules de tournée, ne peuvent être utilisés que pour les besoins exclusifs de l'établissement.

Ces véhicules seront immatriculés dans une série officielle spéciale.

Ils doivent être conduits par un chauffeur de l'établissement ou, exceptionnellement, par l'agent utilisateur, muni d'une feuille de déplacement, dans l'exercice exclusif de ses fonctions, sur autorisation écrite spéciale du chef d'établissement et sous la responsabilité de celui-ci.

Tout véhicule de service en déplacement doit être muni d'un ordre de mission et d'une feuille de déplacement.

Art. 49. — *Sort des véhicules non utilisés* : Les véhicules dont les établissements n'auront pas l'utilisation du fait de l'application du présent décret seront :

— soit reconvertis pour d'autres tâches au service desdits établissements;

— soit sortis du patrimoine de l'établissement par application de la réglementation relative à la comptabilité des matières.

Art. 50. — *Utilisation des véhicules personnels pour les besoins de service* : Dans l'intérêt du service et dans celui des établissements publics, certains agents peuvent être autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service.

La liste des emplois dont les titulaires peuvent être autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service sera précisée par le règlement d'établissement.

Les agents autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service percevront une indemnité compensatrice dont le taux est fixé à 15 francs par kilomètre effectivement parcouru, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule utilisé, dans la limite d'un plafond de 1 000 kilomètres par mois.

TITRE IV

Eléments de la rémunération

Art. 51. — *Hiérarchie professionnelle générale des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial* : La hiérarchie professionnelle générale des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial comprend 8 classes correspondant aux niveaux de responsabilité et numérotées de 1 à 8 par ordre croissant d'importance.

A l'intérieur d'une classe, les emplois sont répartis en catégories dont chacune correspond à une qualification professionnelle donnée. Ces catégories sont indiquées par des numéros croissants à deux chiffres : le premier étant celui de la classe, le second celui du degré de qualification correspondant à la catégorie à l'intérieur de la classe.

L'échelle hiérarchique professionnelle générale est fixée ainsi qu'il suit :

Classe 1 : Exécutants sans qualification professionnelle :

— Catégorie 1-1 : manœuvre ordinaire, ouvrier ou employé;

— Catégorie 1-2 : manœuvre spécialisé, ouvrier ou employé;

— Catégorie 1-3 : aide-ouvrier ou aide-employé;

— Catégorie 1-4 : ouvrier spécialisé ou employé spécialisé.

Classe 2 : Exécutants professionnellement qualifiés :

— Catégorie 2-1 : ouvrier ou employé professionnel ordinaire;

— Catégorie 2-2 : ouvrier ou employé professionnel qualifié;

— Catégorie 2-3 : ouvrier ou employé professionnel hautement qualifié;

— Catégorie 2-4 : ouvrier ou employé professionnel exceptionnellement qualifié.

Classe 3 : maîtrise et techniciens ordinaires :

— Catégorie 3-1 : sous-chef d'équipe d'exécutants non qualifiés;

— Catégorie 3-2 : chef d'équipe d'exécutants non qualifiés;

- Catégorie 3-3 : sous-chef de « groupe » (plusieurs équipes) d'exécutants non qualifiés;
- Catégorie 3-4 : chef de « groupe » d'exécutants non qualifiés, et technicien ordinaire;
- Catégorie 3-5 : sous-chef de « groupe » de professionnels qualifiés et technicien qualifié;
- Catégorie 3-6 : chef de « groupe » de professionnels qualifiés, et technicien très qualifié.

Classe 4 : maîtrise supérieure et techniciens supérieurs :

- Catégorie 4-1 : sous-chef de « secteur » (plusieurs groupes dans une section principale), et technicien supérieur;
- Catégorie 4-2 : chef de « secteur », et technicien supérieur qualifié;
- Catégorie 4-3 : chef de « secteur principal » et technicien supérieur très qualifié.

Classe 5 : ingénieurs et cadres ordinaires ne participant pas à l'élaboration des décisions :

- Catégorie 5-1 : chef de « section » (plusieurs groupes);
- Catégorie 5-2 : chef de « section principale » (plusieurs secteurs);
- Catégorie 5-3 : chef de « subdivision » (plusieurs sections dans une division principale).

Classe 6 : cadres supérieurs participant à l'élaboration des décisions :

- Catégorie 6-1 : chef de « division » (plusieurs sections);
- Catégorie 6-2 : chef de « division principale » (plusieurs subdivisions);
- Catégorie 6-3 : chef de « département » plusieurs divisions dans une direction).

Classe 7 : directeurs d'établissements :

- Catégorie 7-1 : direction « d'établissement » ou de « services » ne comportant pas de « division »;
- Catégorie 7-2 : direction « d'établissement » ou de « services », comportant une ou des divisions sans département;
- Catégorie 7-3 : direction « d'établissement » ou de « services » comportant un ou plusieurs « départements ».

Classe 8 : directeurs généraux :

- Catégorie 8-1 : direction générale « d'établissement », comportant au moins une « direction de services ».
- Catégorie 8-2 : direction générale « d'établissement » comportant deux ou trois « services »;
- Catégorie 8-3 : direction générale « d'établissement », comportant au moins quatre « services ».

Art. 52. — Définition des organigrammes et classification des emplois : La définition de l'organigramme de chaque établissement public à caractère industriel ou commercial en fonction de cette échelle hiérarchique professionnelle générale sera subordonnée à l'avis préalable de la commission nationale de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial instituée par le présent décret.

Les organigrammes des établissements devront détailler les effectifs et toute modification ultérieure de l'organigramme devra être soumise à l'avis de ladite commission nationale.

Le règlement propre à chaque établissement prévu par l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 établira la classification des emplois existants dans les catégories professionnelles de la hiérarchie générale fixée par le présent décret.

Chaque emploi devra faire l'objet d'une définition précise annexée au règlement d'établissement.

Tout règlement d'établissement sera soumis à l'avis préalable de la commission nationale de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel.

Un emploi d'une catégorie professionnelle déterminée ne peut être occupé, à titre définitif, que par un agent possédant la qualification professionnelle correspondante. Le règlement d'établissement devra préciser pour chaque emploi les conditions dans lesquelles sera reconnue cette qualification.

Un agent ne peut, quelle que puisse être sa qualification professionnelle, obtenir à titre personnel un classement professionnel et une rémunération supérieure à ceux correspondant au niveau de l'emploi occupé.

Art. 53. — Echelle des salaires correspondant à la hiérarchie professionnelle générale : Un décret fixera l'échelle des salaires correspondant à la hiérarchie professionnelle générale des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Art. 54. — Indemnité différentielle résorbable dite « de l'avantage acquis » : Dans le cas où l'application du présent décret, prime annuelle de rendement exclue, aboutirait pour certains agents à une rémunération globale mensuelle inférieure à la moyenne de la rémunération globale mensuelle des six derniers mois de service précédant l'entrée en vigueur du présent décret, l'agent concerné devra percevoir, en plus de sa rémunération globale mensuelle calculée conformément aux dispositions du présent décret, prime annuelle de rendement exclue, une indemnité différentielle mensuelle dite « de l'avantage acquis » égale à la différence entre sa rémunération globale mensuelle moyenne des six derniers mois de service précédant l'entrée en vigueur du présent décret, et sa nouvelle rémunération globale mensuelle résultant de l'application du présent décret.

Ladite indemnité différentielle sera résorbable par le jeu de toute augmentation ultérieure de l'un quelconque des éléments de la rémunération sous le régime du présent décret, prime annuelle de rendement exclue.

Art. 55. — Intégration dans la hiérarchie professionnelle générale des agents déjà en service à la date d'entrée en vigueur du présent décret : Dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, tous les agents compris dans son champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}, y compris les conducteurs et personnels roulant de véhicules automobiles relevant précédemment des définitions A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 et D2, seront, conformément aux dispositions des articles 92 et 93 du Code du travail et quelle que soit la convention collective dont ils pouvaient relever jusqu'alors, qu'il s'agisse de conventions collectives d'établissement, ou de conventions collectives rendues obligatoires par branche d'activité, reclassés dans la hiérarchie professionnelle générale, dans les conditions prévues aux articles 52 à 54 du présent décret.

Art. 56. — Rémunérations : La rémunération du travail normal des agents est basée sur les quatre facteurs suivants :

- l'emploi occupé dans l'entreprise;
- la fidélité à l'entreprise;
- la productivité de l'agent;
- les résultats de la gestion de la cellule au sein de laquelle s'exerce la fonction.

A chacun de ces facteurs correspond un élément particulier de cette rémunération :

- un salaire de base mensuel fixe, lié à l'emploi catégoriel;
- une prime d'ancienneté liée au temps de présence;
- une prime mensuelle variable dite « de productivité » liée à la qualité du service fourni et à l'expérience acquise;
- une prime annuelle essentiellement variable, dite « de rendement » liée aux résultats d'ensemble obtenus par la cellule de gestion.

Art. 57. — Salaire de base : Les rémunérations individuelles des agents sont obligatoirement calculées par référence au barème des rémunérations catégorielles fixées par décret.

A chaque catégorie d'emploi correspond un salaire fixe dit « salaire de base » dont le montant, précisé au décret fixant le barème des rémunérations de l'échelle hiérarchique professionnelle, constitue la base commune de rétribution pour tous les emplois de même catégorie.

Tout agent reçoit obligatoirement un salaire individuel fixe égal au salaire de base de la catégorie qui correspond à l'emploi occupé.

Le salaire de base d'une catégorie déterminée peut être modifié par décret. Toute modification du salaire de base d'une catégorie s'applique obligatoirement à tous les emplois de même catégorie pour l'ensemble des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Hormis le cas de modification générale du salaire de base d'une catégorie, applicable simultanément à l'ensemble des emplois d'une même catégorie, les salaires individuels pour tous les emplois d'une catégorie déterminée demeurent identiques et constants, quelles que soient, par ailleurs, les situations personnelles et familiales des agents et les contraintes et spécifications propres aux emplois occupés.

Art. 58. — *Salaires des travailleurs physiquement diminués* : Le chef d'établissement a le droit d'allouer à un agent dont le rendement est diminué par suite d'un accident ou d'une infirmité quelconque médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

Le chef d'établissement qui entend se prévaloir de ce droit doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure de plus de 10 % au salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Art. 59. — *Prime d'ancienneté* : En sus de son salaire de base, tout agent bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions définies ci-après :

1° Sauf l'exception prévue par l'article 13 ci-dessus, et sous réserve de l'application du décret n° 72-170 du 29 février 1972 aux services accomplis avant la prise d'effet de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, on entend par ancienneté, quel qu'ait été le lieu d'emploi au Sénégal, le temps pendant lequel l'agent a été employé, de façon continue ou discontinue, au service d'un seul et même établissement public à caractère industriel ou commercial.

2° Doit toutefois être déduite, le cas échéant, de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime d'ancienneté, toute période de service dont la durée aurait déjà été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement effectivement perçue par l'agent, ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu au présent décret;

3° Les agents sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent, à la suite d'un ou de plusieurs engagements, la durée de présence nécessaire décomptée comme indiqué au § 1° ci-dessus;

4° Les périodes d'absence de l'agent, autorisées par l'employeur, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté, dans les cas suivants :

— absences pour congés payés et dans la limite de 10 jours par an, permissions exceptionnelles pour événements familiaux prévues par le présent décret;

— absences pour maladies, dans la limite de 6 mois;

— absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée;

— absences prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 57 du Code du travail, notamment pendant la durée du service militaire de l'agent et les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint;

— absences pour repos de l'article 138 du Code du travail en faveur de la femme enceinte, à l'occasion de son accouchement.

5° La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire de base de la catégorie de classement de l'agent, en fonction de l'horaire effectif de travail de l'établissement.

— 3 % après 3 ans d'ancienneté;

— 5 % après 5 ans d'ancienneté;

— 1 % en plus par année de service de la 5^e à la 15^e année incluse.

Art. 60. — *Prime mensuelle de productivité* : Il est institué en faveur des agents une prime mensuelle dans le but d'inciter à la productivité en récompensant la production et le rendement.

Le taux de ladite prime est fixé, pour chaque agent, immédiatement après chaque notation trimestrielle, selon les paliers et dans la limite des plafonds fixés ci-après, au vu de la notation d'appréciation sur la manière de servir.

Le montant global de la prime est fixé, pour un trimestre civil, à 15 % de la masse salariale catégorielle versée au titre du trimestre précédent. Il est réparti par classes d'emploi, telles que définies à l'article 51 du présent décret, et, à l'intérieur des classes 1 et 2, par grands ensembles d'exécutants : employés, ouvriers, manœuvres.

— Le paiement est fait mensuellement, en pourcentage du salaire catégoriel du dernier mois du trimestre de notation, et en fonction de la note obtenue, suivant le barème ci-dessous :

— 6 % pour les notes 51 à 60;

— 12 % pour les notes 61 à 70;

— 21 % pour les notes 71 à 80;

— 34 % pour les notes 81 à 90;

— 54 % pour les notes 91 à 100.

Si la masse à répartir est inférieure au total des primes individuelles ainsi calculées, celles-ci sont réduites proportionnellement jusqu'à concurrence. Dans le cas contraire, l'excédent non distribué reste acquis à l'établissement.

La prime mensuelle de productivité constitue un complément de salaire. Elle est notamment susceptible de saisie-arrêt et soumise à l'ensemble des retenues de droit commun sur les salaires.

Pour l'attribution de la prime mensuelle de productivité, il n'est tenu compte ni de la situation personnelle ou familiale des agents, ni des contraintes spécifiques des emplois occupés.

La prime mensuelle de productivité étant conçue pour récompenser la bonne gestion et le niveau de productivité, son taux est, par définition, variable en fonction des résultats professionnels obtenus par chaque agent. Le niveau de la prime mensuelle de productivité attribué à un agent n'est donc pas constitutif de droits particuliers ou d'un avantage acquis.

Art. 61. — *Prime annuelle de rendement* : La prime de rendement est attribuée en fin d'année sur décision du conseil d'administration de l'établissement prise après examen des résultats du dernier exercice clos, dûment approuvé par les autorités compétentes. Le montant global est fixé en pourcentage de la masse annuelle des salaires catégoriels dudit exercice, sans pouvoir dépasser le taux de 7 %.

Ce montant est d'abord réparti par le chef d'établissement entre les divers organismes composant l'établissement, en fonction des résultats particuliers mis en évidence pour chacun d'eux par un système de contrôle de gestion.

Si l'équilibre prévisionnel entre moyens mis à disposition et résultats escomptés est exactement respecté, la prime est allouée au taux de base décidé comme il est dit plus haut, appliqué à la masse des salaires de la cellule de gestion.

Si la gestion n'aboutit pas aux résultats prévus à l'aide des moyens accordés, on n'y aboutit qu'avec des moyens supérieurs la prime est proportionnellement réduite pour l'organisme défaillant.

Si la gestion est meilleure que prévue, soit en obtenant les résultats escomptés avec des moyens réduits, soit en arrivant à des résultats supérieurs avec les moyens octroyés, la prime moyenne est acquise et augmentée par une répartition proportionnelle des allocations non attribuées.

Le montant global ainsi déterminé pour un organisme est ensuite distribué à chacun de ses membres ayant obtenu une note annuelle au moins égale à 50, au prorata du produit de cette note par la masse des salaires catégoriels perçus par l'intéressé durant l'exercice considéré.

Art. 62. — *Indemnité mensuelle de sujétions* : Il peut être accordé aux agents appartenant aux catégories des cadres, classes 5 à 7, en sus de leur salaire normal, une indemnité mensuelle destinée à tenir compte des sujétions de l'emploi, et exclusive de tout paiement d'heures supplémentaires.

Le montant de cette indemnité mensuelle de sujétion est fixé annuellement par le conseil d'administration, pour chaque emploi de cadre de l'organigramme de l'établissement, jusqu'à un plafond de 15.000 francs, ainsi qu'il suit, selon les classes :

- Classe 5 : de 0 à 8.000 francs par mois;
- Classe 6 : de 0 à 13.000 francs par mois;
- Classe 7 : de 0 à 15.000 francs par mois.

L'indemnité mensuelle de sujétion est exclusive de toutes autres indemnités sauf celles qui seraient acquises à l'occasion du déplacement temporaire pour nécessité de service et sauf la prime mensuelle de productivité et la prime annuelle de rendement.

Art. 63. — *Indemnité de panier* : L'indemnité de panier a pour but de dédommager les agents, appelés occasionnellement à fournir un service de nuit, des frais occasionnés par la modification des conditions habituelles d'emploi.

Son montant est égal à deux fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Elle est attribuée dans trois cas :

- a) aux agents effectuant au moins six heures de travail de nuit;
- b) aux agents qui, après avoir travaillé 10 heures ou plus pendant la même journée, prolongent leur travail d'au moins une heure après le début de la période réglementaire de travail de nuit, soit après 22 heures;
- c) aux agents qui effectuent une séance ininterrompue de travail de 10 heures dans la journée.

Art. 64. — *Indemnité de salissure* : Il est attribué aux agents, une indemnité de salissure distincte du salaire et destinée à compenser les détériorations de vêtements et autres inconvénients provoqués par la nature de certains produits à manipuler, en cas de travaux particulièrement salissants.

Les produits dont la manipulation ouvre droit à la prime de salissure sont les suivants :

- charbon;
- phosphates;
- bitume en pîns;
- ciment;
- tourteaux en vrac ou en sacs;
- arachides en vrac ou en sacs;
- palmistes en vrac ou en sacs;
- riz en vrac ou en sacs;
- productions maraîchères en vrac ou en sacs.

L'indemnité est accordée pour chaque heure d'exposition au risque, toute heure commencée étant due.

L'indemnité de salissure est égale à 11,565 % du SMIG.

Art. 65. — *Prime de colis lourds ou lourds et salissants* : Une prime de colis lourds ou lourds et salissants distincte du salaire est attribuée aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial en cas de portage individuel de colis lourds d'une part, ou lourds et salissants d'autre part, dans les conditions fixées ci-après :

A) *Colis lourds* :

- colis d'un poids compris entre 75 et 100 kg : 11,565 % du SMIG;

- colis d'un poids supérieur à 100 kg : 13,525 % du SMIG.

B) *Colis lourds et salissants* :

- colis d'un poids compris entre 75 et 100 kg : 12,455 % du SMIG;

- colis d'un poids supérieur à 100 kg : 14,412 % du SMIG.

La prime de colis lourds et salissants ne se cumule pas avec l'indemnité de salissure.

Art. 66. — *Indemnité de maniement de fonds* : Il est institué une indemnité de maniement de fonds au profit des agents chargés d'encaisser ou de décaisser des deniers pour le compte de l'agent comptable particulier :

- agents collecteurs de menus droits, taxes et redevances, nommés régisseurs de recettes;
- régisseurs de caisses d'avances;
- préposés aux guichets et à la caisse;
- billeteurs.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de responsabilité de comptable public.

Elle est basée sur le montant des opérations effectuées au cours de chaque mois écoulé, à l'exclusion des réceptions de fonds, et des envois de fonds à l'agent comptable particulier ou au Trésor et des opérations d'ordre.

Elle est versée mensuellement sur production :

- d'une copie de l'acte de nomination ou des références du titre de dépenses auquel cet acte a été joint ;
- d'un état mensuel des opérations effectuées, certifié par le chef d'établissement ou son délégué et visé pour exactitude des chiffres cités par l'agent comptable particulier.

Les taux sont les suivants :

- de 1 à 1.000.000 : 1/5 du montant mensuel du SMIG;
- de 1.000.001 à 2.000.000 : 1/4 du montant mensuel du SMIG;
- de 2.000.001 à 10.000.000 : 1/3 du montant mensuel du SMIG;
- au-delà de 10.000.000 : 1/2 du montant mensuel du SMIG.

Art. 67. — *Prime de tenue d'inventaire des comptables-matières*.

Il est de même institué une prime de tenue d'inventaire au profit des comptables-matières régulièrement nommés par application de la réglementation concernant la comptabilité des matières.

Cette prime ne se cumule pas avec l'indemnité de responsabilité de comptable public en deniers.

Elle est basée sur la valeur des approvisionnements en magasin ou du matériel pris en charge en fin de gestion précédente, ou au moment de la récente installation.

Elle est versée chaque mois sur production d'une copie de l'acte de nomination et d'un exemplaire de l'inventaire-matières résumé de fin de gestion précédente, ou des références des titres de dépenses auxquels ces pièces justificatives ont été jointes.

Les taux sont les suivants :

- de 1 à 1.200.000 : 1/8 du SMIG mensuel;
- de 1.200.000 à 5.000.000 : 1/6 du SMIG mensuel;
- de 5.000.000 à 10.000.000 : 1/5 du SMIG mensuel;
- de 10.000.000 à 20.000.000 : 1/4 du SMIG mensuel;
- de 20.000.000 à 45.000.000 : 1/3 du SMIG mensuel;
- au-delà de 45.000.000 : 1/2 du SMIG mensuel.

Cette prime est augmentée d'une somme forfaitaire de 12.000 francs l'an, au profit du comptable-matières centralisateur de l'établissement.

La prime de tenue d'inventaire peut être supprimée par décision du chef d'établissement en cas de défaut de concordance entre l'inventaire comptable et l'inventaire physique.

Art. 68. — *Paiement du salaire* : Le paiement du salaire s'effectue conformément aux dispositions des articles 113, 114, 115 et 116 modifiés du Code du travail et de l'arrêté ministériel prise en application de l'article 115, 2^e alinéa, dudit Code.

L'établissement est tenu de ventiler le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement, toutes sommes dues à l'agent, selon les rubriques correspondant aux mentions que le bulletin de paie et le registre des paiements, ou le document qui en tient lieu réglementairement, doivent obligatoirement comporter aux termes de l'arrêté ministériel n° 973 M.F.P.T.-D.T.S.S. du 23 janvier 1968, de manière à faire clairement apparaître, en individualisant chaque élément de la rémunération, sa cause exacte et le décompte qui a servi de base à son calcul.

Le bulletin de paie et le registre des paiements doivent renseigner explicitement sur chacun des éléments entrant en compte dans le calcul de l'allocation de congé conformément à l'article 148 du Code du travail.

Les sommes dues à l'agent ne doivent en aucun cas être payées entre les mains d'intermédiaire, mais en mains propres au profit de l'agent ou, s'il le demande, par écrit, par virement, ou par mandat poste à son nom.

A l'occasion de chaque paie, acquit libératoire de la somme reçue est donné par chaque agent.

Le temps passé à la paie est rémunéré comme temps de travail.

TITRE V

Discipline et modalités de notation

Art. 69. — *Régime disciplinaire* : Sauf en ce qui concerne les fonctionnaires de l'Office des Postes et Télécommunications et les personnels statutaires de la Régie des Chemins de Fer en service dans ces établissements, ou en position de détachement dans d'autres administrations, à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, qui demeureront régis par leur statut particulier en vertu d'une option formelle exercée dans ce sens, comme prévu au 5° de l'article 2 et à l'article 3 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, le régime disciplinaire s'exerce dans les conditions prévues par le présent décret, ainsi que, le cas échéant, selon les modalités particulières prévues par les règlements d'établissement.

Art. 70. — *Nature des sanctions disciplinaires* : Sous réserve des dispositions de l'article précédent, les sanctions disciplinaires applicables aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial sont les suivantes :

- 1° l'avertissement;
- 2° le blâme;
- 3° la mise à pied pendant une durée maximale de 8 jours;
- 4° le licenciement avec préavis et, si l'agent remplit les conditions, avec indemnité de licenciement;
- 5° le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, en cas de faute lourde seulement.

L'avertissement et la mise à pied de un à trois jours ne pourront être invoqués à l'encontre de l'agent 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.

Sauf cas prévus pour insuffisance de la note professionnelle, ces sanctions sont prises par le chef de l'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande, de son délégué, aura fourni des explications écrites.

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

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

Art. 71. — *Exercice du pouvoir disciplinaire* : Les sanctions disciplinaires proposées par l'autorité hiérarchique compétente sont prises comme ci-après :

— l'avertissement et le blâme sont infligés par le chef de division ou le cas échéant, par une autorité supérieure;

— la mise à pied et le licenciement avec ou sans préavis sont infligés par le chef d'établissement. Mais l'avis préalable du président du conseil d'administration est obligatoire avant tout licenciement avec ou sans préavis en ce qui concerne les cadres supérieurs de l'établissement.

Le licenciement sans préavis ni indemnité est obligatoirement prononcé dans les cas ci-après :

1° refus sans motif justifié de rejoindre son poste dans un délai de huit jours après mise en demeure écrite du chef de l'établissement;

2° abandon de poste durant quinze jours consécutifs sans motif légitime;

3° refus systématique d'exécuter un ordre précis entrant dans le cadre des activités de l'emploi;

4° malversations commises dans le cadre de l'exécution du service et violation du secret professionnel;

5° acceptation d'une rémunération par un tiers, pour des opérations ou des services exécutés dans le cadre des fonctions dévolues;

6° crime ou délit de vol, escroquerie, abus de confiance commis même en dehors du service;

7° voies de faits graves commises dans l'enceinte de l'établissement;

8° ivresse répétée en service ou ayant donné lieu à scandale dans l'enceinte de l'établissement;

9° condamnation entraînant l'incapacité électorale.

Art. 72. — *Explications écrites* : Préalablement à toute sanction, le supérieur hiérarchique qui se trouve à l'initiative de la sanction doit adresser à l'agent intéressé une demande d'explications écrites précisant les faits qui lui sont reprochés.

L'agent est tenu de donner décharge de cette demande.

L'agent dispose de trois jours calendaires francs pour déposer ses observations écrites entre les mains du supérieur hiérarchique qui se trouve à l'initiative de la sanction. Faute de s'en acquiescer dans ce délai, l'agent sera réputé avoir reconnu les faits qui lui sont reprochés.

La décision de sanction devra viser les explications écrites déposées, ou mentionner leur absence.

Art. 73. — *Procédure de la notation* : Chaque agent fait l'objet quatre fois par année civile, avant la fin de chaque trimestre, d'une notation d'appréciation trimestrielle sur la manière de servir.

Chaque agent est noté sur son comportement personnel depuis la notation précédente ou, pour la notation initiale, après 3 mois au moins de fonctions dans le premier emploi catégoriel occupé.

Art. 74. — *Autorités investies du pouvoir de notation* : Pour les agents de toutes les catégories professionnelles des classes 1 à 7, sauf les chefs d'établissements, la notation provisoire est faite par le chef hiérarchique direct et soumise aux autorités supérieures qui en apprécient le bien-fondé.

Les notes définitives sont attribuées par le chef d'établissement.

Art. 75. — *Eléments sur lesquels porte la notation* : La notation porte sur les éléments énumérés au tableau ci-après :

- a) Rapidité d'exécution ou quantité du travail fourni : coefficient 3;
- b) Qualité du travail fourni : coefficient 3;
- c) Ponctualité dans la fourniture du travail : coefficient 2;
- d) Discipline et relations humaines : coefficient 2.

Chacun de ces éléments est noté de 0 à 10 sans décimale en correspondance avec les appréciations littérales suivantes :

— Nul = 0; très mauvais = 1; mauvais = 2; très médiocre = 3;

— Médiocre = 4; moyen = 5; assez bon = 6; bon = 7;

— Très bon = 8; excellent = 9; parfait = 10.

Le total de ces quatre notations, chacune affectée de son coefficient, est notifié à l'agent qui l'a obtenu.

Ce total correspond à l'une des appréciations générales ci-après :

- a) agent nul : moins de 10;
- b) agent très mauvais : de 10 à moins de 20;
- c) mauvais agent : de 20 à moins de 30;
- d) agent très médiocre : de 30 à moins de 40;
- e) agent médiocre : de 40 à moins de 50;
- f) agent moyen : de 50 à moins de 60;
- g) assez bon agent : de 60 à moins de 70;
- h) bon agent : de 70 à moins de 80;
- i) très bon agent : de 80 à moins de 90;
- j) excellent agent : de 90 à moins de 100;
- k) agent parfait : 100.

Pour éviter l'inflation des notes, le nombre d'agents d'une même classe dont la note de valeur générale est :

- a) supérieure à 90, ne peut dépasser 4 % de l'effectif;
- b) supérieure à 80, ne peut dépasser 10 % de l'effectif;
- c) supérieure à 70, ne peut dépasser 20 % de l'effectif;
- d) supérieure à 60, ne peut dépasser 40 % de l'effectif.

Art. 76. — Communication des notes professionnelles à l'agent : Le chef d'établissement donne à chaque agent : ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre, communication de chaque note trimestrielle chiffrée qui lui est attribuée. Cette communication se fait à titre personnel et sous pli fermé.

Art. 77. — Mauvaise manière de servir : L'agent, ouvrier, employé, agent de maîtrise, ou cadre, dont la note moyenne sur 4 trimestres successifs sera inférieure à 30 fera obligatoirement l'objet d'un avertissement écrit. Deux avertissements successifs pour ce motif entraînent le licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle.

De même, toute note moyenne sur 4 trimestres successifs inférieure à 20 entraînera le licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à ce que l'agent dont la manière de servir est nettement mauvaise puisse être licencié à tout moment en application des dispositions du Code du travail et du présent décret.

Art. 78. — Manque d'assiduité et absentéisme : Indépendamment des sanctions prévues ci-dessus, l'agent renvoyé à son domicile pour retards répétés au travail, ou qui ne s'est pas présenté au travail sans motif valable, fera l'objet de retenues pour la demi-journée ou les journées pendant lesquelles il n'a pas exercé son activité professionnelle dans l'établissement.

Art. 79. — Traduction devant le conseil de discipline : Lorsqu'au cours d'une période de six mois, l'agent a fait l'objet de quatre avertissements et d'un blâme, ou de deux avertissements et d'une mise à pied, ou de deux blâmes, ou de deux mises à pied, il sera déféré devant le conseil de discipline.

Il en sera de même lorsque au cours de quatre trimestres successifs l'agent aura fait l'objet d'appréciations sur la manière de servir faisant ressortir soit son incompétence, soit son insuffisance professionnelle.

Art. 80. — Défense de l'agent devant le conseil de discipline : Tout agent traduit devant le conseil de discipline sera informé par écrit des faits qui lui sont reprochés quinze jours francs avant la réunion du conseil. Il pourra se faire assister par un représentant de son organisation syndicale, ou un délégué du personnel, ou tout autre agent de l'établissement.

Art. 81. — Procédure du conseil de discipline :

Le conseil de discipline est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant, président;
- de deux cadres désignés par le chef d'établissement;
- d'un représentant de l'organisation syndicale la plus représentative;
- de deux délégués du personnel dont un au moins appartenant à la même catégorie que l'agent fautif.

Le conseil de discipline est consulté :

- obligatoirement, pour tout licenciement avec préavis et indemnité;
- éventuellement, pour les sanctions de mise à pied consécutives à l'application des dispositions des articles 77, 78 et 79 ci-dessus.

Le conseil de discipline se réunit sur convocation de son président dans un délai maximum de quinze jours après la constatation des faits qui sont reprochés à l'agent.

Le conseil de discipline prononce, à la majorité simple, des voix de ses membres et au scrutin secret, éventuellement des sanctions de mise à pied, et obligatoirement la sanction de licenciement avec préavis et indemnité. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Les membres du conseil de discipline sont tenus au secret des délibérations.

Art. 82. — Notification des sanctions : Les sanctions infligées aux agents leur sont notifiées par écrit. Une ampliation de la lettre de notification comportant récépissé est classée au dossier personnel de l'agent.

TITRE VI

Avantages sociaux

Art. 83. — Régime de sécurité sociale : Le Code de la sécurité sociale est applicable aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Leur sont également applicables les lois et règlements instituant, au profit des travailleurs relevant du Code du travail, des régimes nationaux de prévoyance sociale visant à la couverture des risques sociaux, notamment le risque « vieillesse » et le risque « maladie ».

Art. 84. — Service médical et sanitaire du travail et couverture du risque maladie : Jusqu'à la mise en place du service médical et sanitaire du travail annoncé par l'article 163 du Code du travail, la matière demeure régie, conformément aux dispositions des articles 257 et 258 du Code du travail, par les articles 138 à 144 de la loi 52-1322 du 15 décembre 1952 et les règlements pris pour l'application desdits articles.

Tout régime de service médical et sanitaire du travail et tout régime de prévoyance-maladie qui viendraient à être institués en faveur des travailleurs relevant du Code du travail seront applicables aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Les modalités d'application desdits régimes aux agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial seront fixées par décret après avis de la commission nationale de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel institué par le présent décret.

Art. 85. — Travail des femmes et des enfants : Jusqu'à l'intervention des décrets prévus par l'article 137 du Code du travail. Ce travail des femmes et des enfants dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial est réglé respectivement par l'arrêté général n° 5254 I.G.T.L.S.-A.O.F. du 19 juillet 1954 d'une part, et les arrêtés locaux n° 3723 I.T. du 22 juin 1954, conformément aux dispositions de l'article 258 du Code du travail.

Art. 86. — Hospitalisation de l'agent malade : Jusqu'à la mise en place d'une organisation légale de couverture du risque maladie, l'agent hospitalisé dont l'hospitalisation aura

été reconnue nécessaire par le médecin agréé par l'établissement peut bénéficier, sur sa demande écrite, en sus des prestations auxquelles il peut prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, des avantages ci-après :

a) *Caution portée ou cautionnement versé par l'établissement-employeur*, auprès de la formation hospitalière, pour garantie d'un maximum de 10 jours de frais d'hospitalisation de l'agent dans la catégorie la plus basse des malades payants, dans la limite des sommes qui sont, ou qui pourraient être dues à l'agent à quelque titre que ce soit : salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie ou d'hospitalisation, éventuellement indemnités de préavis et de licenciement et indemnité compensatrice de congé.

Lorsque l'établissement employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé lesdits frais d'hospitalisation, le remboursement par l'agent en sera assuré par retenues périodiques sur les sommes qui sont ou qui pourraient lui être dues, conformément aux dispositions du 4^e alinéa de l'article 109 du Code du travail.

b) *Allocation complémentaire d'hospitalisation* :

Elle est versée aux agents malades des classes 1, 2 et 3, dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi salaire.

Son montant est ainsi fixé :

— 3 fois le taux horaire du SMIG du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les agents de la classe 1;

— 3 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie 2-1, par journée d'hospitalisation pour les agents de la classe 2;

— 3 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie 3-1, par journée d'hospitalisation pour les agents de la classe 3.

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

Art. 87. — *Licenciement pour maladie* : En cas de maladie dûment constatée par le médecin de l'établissement, l'agent qui, au cours d'une période continue de douze mois de service, aura dépassé au total six mois d'absence pour raison de maladie, sera soumis à un examen médical complet en vue de déterminer s'il est apte à occuper son emploi de façon régulière.

Si cette aptitude ne lui est pas reconnue, il est placé en position de congé de maladie à demi-salaire pendant deux mois.

Passé ce délai, il est soumis à un nouvel examen médical et s'il est encore reconnu inapte à occuper de façon régulière son emploi, il est placé en congé sans salaire, sous réserve des droits à indemnisation qu'il peut tenir des articles 28 et 29 du présent décret.

Il est licencié sans préavis lorsque, ayant atteint six mois dans cette position, il est encore reconnu inapte à occuper son emploi de façon régulière.

L'agent placé en position de congé sans salaire pourra, sur sa demande, être soumis à un examen médical avant l'expiration du délai de six mois et être remplacé en activité s'il est reconnu apte à occuper son emploi de façon régulière.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit de l'agent ayant au moins un an de service, à l'indemnité de licenciement prévue par le présent décret.

L'agent malade licencié et remplacé dans les conditions prévues au présent article conserve, pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage.

Art. 88. — *Situation de la femme salariée en maladie consécutive à la grossesse ou aux couches* : Si, à l'expiration du congé de maternité de quatorze semaines, la femme salariée n'est pas en état de reprendre ses services, elle pourra obtenir,

sur production d'un certificat médical, un congé de maladie et bénéficier des dispositions prévues au titre de l'indemnisation du travailleur malade.

Art. 89. — *Accident du travail ou maladie professionnelle* : Au cas où, à l'issue de la période de suspension du contrat de l'agent accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle, l'agent ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assumer dans des conditions normales, le chef d'établissement recherchera avec les délégués du personnel la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue au présent décret pour l'indemnisation de l'agent malade, l'agent accidenté du travail en état d'incapacité temporaire, ou atteint d'une maladie professionnelle, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due au titre de la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles, en vertu du Code de la sécurité sociale, pour cette même période.

Art. 90. — *Régime de retraite et indemnité de départ à la retraite* : Le régime de retraite des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial est celui fixé, au profit des personnels non fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics, des sociétés d'Etat et des sociétés d'économie mixte, par la loi n° 62-45 du 13 juin 1962 et le décret n° 62-042 du 22 juin 1962, dans les conditions prévues par la Convention n° 428 signée le 22 juin 1962 entre l'Etat et l'IPRAO et annexée audit décret, en ce qui concerne le régime général et, en ce qui concerne le régime complémentaire des cadres, par le règlement-type n° 11 de l'IPRAO.

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

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 ladite résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement de l'indemnité correspondante.

Toutefois, l'agent 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, 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.

Entrent dans le décompte de ce salaire moyen toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

— 20 % pour chacune des cinq premières années;

— 25 % pour chacune des cinq années de la période comprise entre la 6^e et la 10^e année incluse;

— 30 % pour chacune des années de la période s'étendant au-delà de la 10^e 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 :

— départ moins de cinq ans avant l'âge normal : 75 %;

— départ moins de quatre ans avant l'âge normal : 80 %;

— départ moins de trois ans avant l'âge normal : 85 %;

— départ moins de deux ans avant l'âge normal : 90 %;

— départ moins d'un an avant l'âge normal : 95 %.

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

En cas d'affiliation à plusieurs régimes nationaux de retraites en vigueur, 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.

Art. 9. — Décès de l'agent : En cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de congé payé, et les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

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

Si au jour du décès l'agent remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour bénéficier d'une allocation de retraite, le chef d'établissement est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite calculée au jour du décès.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit de l'agent qui étaient effectivement à sa charge.

Si l'agent avait été déplacé par le fait du chef d'établissement, l'établissement assurera à ses frais le transport du corps du défunt ou du corps du membre décédé de sa famille dont le voyage était à la charge de l'établissement au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent par écrit la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

TITRE VII

Modalités de représentation du personnel

Art. 92. — Droit syndical et liberté d'opinion : Les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical et à la liberté syndicale sont applicables dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial, notamment les chapitres I à VII, articles 4 à 29 du Code du travail.

Art. 93. — Délégués du personnel : Chaque établissement occupant plus de dix travailleurs au sens de l'article 1^{er} du Code du travail est tenu de faire procéder annuellement à l'élection des délégués du personnel prévue aux articles 185 à 187 du Code du travail, dans les conditions fixées par le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967.

Art. 94. — Panneaux d'affichage : Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis, dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'entrée ou de la sortie du personnel, ou à un autre endroit jugé favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

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

Art. 95. — Commission nationale consultative de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial : Il est institué une commission nationale consultative de coordination, d'interprétation et de classement professionnel des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Cette commission est notamment chargée :

— de donner son avis :

a) sur la conformité de chaque règlement d'établissement avec les dispositions du présent décret;

b) sur la définition de l'organigramme de chaque établissement et sur les modifications ultérieures à y apporter;

c) sur les modalités pratiques et les conditions particulières de recrutement à fixer, pour certains emplois, par les règlements particuliers d'établissement;

— d'harmoniser l'interprétation et l'application, par les établissements, de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972 et du présent décret, ainsi que des règlements d'établissement prévus à l'article 4 de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972;

— de se prononcer sur le classement des emplois dans les catégories de la hiérarchie professionnelle générale;

— de concilier éventuellement les parties à l'occasion d'un litige individuel.

Toutefois, ladite commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, du présent décret et des règlements d'établissements.

La commission nationale consultative de coordination des établissements publics à caractère industriel ou commercial est composée ainsi qu'il suit :

— 7 représentants du Gouvernement :

— le directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, représentant le ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, *président*;

— 1 représentant de la Primature;

— 1 représentant du Bureau Organisation et Méthodes du Secrétariat général de la Présidence de la République;

— 1 représentant du Contrôle des opérations financières des établissements publics, désigné par le ministre des Finances et des Affaires économiques;

— 1 représentant des Ministères de tutelle dont relèvent les établissements, désigné par le Premier Ministre;

— 1 représentant des directeurs généraux ou directeurs des établissements, désigné par le Premier Ministre;

— 1 représentant de la commission de vérification des comptes et de contrôle des établissements publics auprès de la Cour suprême.

— 7 représentants des agents des établissements publics à caractère industriel ou commercial :

— 7 représentants du personnel des établissements publics à raison d'un agent pour chacune des classes 1 à 7, à l'exception dans cette dernière, des chefs d'établissements désignés par l'organisation syndicale la plus représentative parmi ledit personnel.

La commission nationale pourra convoquer à ses réunions en tant que de besoin, le directeur de chaque établissement, ainsi que deux représentants du personnel de l'établissement concerné.

La partie qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance du directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Celui-ci est tenu de réunir la commission dans le plus bref délai et au plus tard dans les trois mois qui suivent le dépôt de la requête écrite.

Le travailleur peut se faire assister par un représentant dûment mandaté de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

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 tous renseignements complémentaires utiles.

Lorsqu'un litige relatif à l'interprétation et à l'application de la loi n° 72-80 du 26 juillet 1972, du présent décret, ou des règlements d'établissement, ne peut être réglé par un avis

unanime de la commission nationale, le différend sera soumis par le ministre chargé du Travail et de l'Emploi à l'arbitrage du Premier Ministre. Dans ce cas un rapport est adressé par le directeur du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, président de la commission nationale, au ministre chargé du Travail et de l'Emploi. Ce rapport indique les positions en présence et, si possible, la solution préconisée par le président de la commission nationale.

Dans le cadre de sa mission générale de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel, la commission nationale devra s'attacher à harmoniser les règles régissant les différents établissements et à uniformiser les classements professionnels.

TITRE VIII

Différends du travail

Art. 96. — *Différends individuels du travail* : Les différends individuels du travail nés de l'application du présent décret et des règlements d'établissement seront réglés conformément aux dispositions des articles 201 à 230 *ter* du Code du travail.

Art. 97. — *Différends collectifs du travail* : Sous réserve des attributions imparties par le présent décret à la commission nationale consultative de coordination, d'interprétation, de conciliation et de classement professionnel, les différends collectifs du travail survenant dans les établissements seront réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage instituée par les articles 231 à 246 *bis* du Code du travail.

Les agents des établissements occupant les emplois figurant sur la liste établie, en conformité de l'article 246 *bis* du Code du travail, par les décrets n° 72-017 du 11 janvier 1972 et n° 72-710 du 16 juin 1972, peuvent être requis comme occupant des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation, sous peine des sanctions prévues aux paragraphes *m* et *n* de l'article 249 du Code du travail.

En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions prévues au paragraphe *o* de l'article 249 du Code du travail.

TITRE IX

Dispositions finales

Art. 98. — *Abrogation des dispositions contraires au présent décret* : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret, notamment les décrets n° 69-866, 69-867 et 69-868 du 22 juillet 1969.

Art. 99. — *Exécution* : Le ministre des Finances et des Affaires économiques et le ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 3 février 1976.

Léopold Sédar SENGHOR.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,
Abdou DIOUF.

Le ministre de la Fonction publique,
du Travail et de l'Emploi,
Amadou LY.

Le ministre d'Etat, chargé des Finances
et des Affaires économiques,
Babacar BA.

ARRETE MINISTERIEL n° 1407 M.F.P.T.E.D.F.P.F.B.E.XC. en date du 10 février 1976 portant additif à l'arrêté n° 406 du 15 janvier 1976 fixant la liste des candidats autorisés à subir les épreuves du concours d'accès dans le corps des agents techniques de la coopération

Article unique. — L'article 1^{er} de l'arrêté n° 406 du 15 janvier 1976 fixant la liste des candidats autorisés à subir les épreuves du concours d'accès dans le corps des agents techniques de la coopération qui aura lieu à Dakar les 16 et 17 février 1976, est complété comme suit :

Après :

M^{lle} Yaye Nguissaly Lo, villa 5344-L, Liberté V, Dakar,

Ajouter :

MM. Oumar Diouf, chez le directeur de Cabinet du ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi;

Abdourahmane BA, chez Khalilou BA, mécanicien, service d'hygiène, Sor, Saint-Louis;

Moussa BA, villa n° 112, cité Lamine-Guèye, Saint-Louis;

Cheikh Bakhoum, chez Abdoulaye Gaye, menuisier à Tabangoye, Kaolack;

Fabacary Bodian, chez El Hadji Matar Diémé, quartier Boucotte-Est, Ziguinchor;

Ousmane Cissé, chez Awa Ndour, avenue Cheikh Ibra-Fall, Ndar Goudaw, Kaolack;

Ousseynou Dème, chez Ibrahima Dème, contributions directes, Kaolack;

Baye Salif Diack, chez Abou Sy, directeur, école Samba Diack, à Kaolack;

Oumar Diagne, chez Yakhya Diagne, quartier Diakhao, Thiès;

Sagar Diagne, chez Yagué Diagne, à Foundiougne;

Amadou Diallo, chez Mamadou Ndiaye, O.P.T. Potou, route de Rufisque, Dakar;

Malamine Diandy, chez Mamadou Barro, marchand, Santhiaba, Ziguinchor;

Souleymane Diarra, chez Issa Diarra, parcelle n° 6483, cité Stagd II, Pikine;

Abdou Diédhiou, B.P. 226, à Ziguinchor;

El Hadji Mouhamadou Fallilou Mbacké, B.P. 25, chez El Hadji Amady Diouf, Rufisque;

Aliou Dione, chez Modou Dione, chauffeur à Keur S. Kâne, Khombole;

Babacar Dione, B.P. 31 à Diourbel;

Mbaye Dione, chez El Hadji Saniokh Diour, transporteur, Randoulène Nord, Thiès;

El Hadji Amadou Dia Diop, chez Mamadou Diagne, rues 15 angle avenue Blaise-Diagne, Dakar;

Sidate Diop, chez El Hadji Baba Sy, route de Fatick, face école Kaolack;

Cheikh Diouf, chez Ngalandou Kébé, quartier Nguinthe, à Thiès;

Alassane Fall, chez Adja Saly Aw, Santhiaba, Ziguinchor;

Alioune dite Gade Fall, chez Bassirou Fall, ONCAD, Tambacounda;

Babacar Fall, chez El Hadji Safy Fall, notable à Ndoffane;

Boubacar Fall, chez Nafissatou Guèye, Diamaguène, Sor, Saint-Louis;

Birahim Fall, chez Amadiu Diakha Diop, inspecteur de la coopération, Gossas;

Maodo Fall, chez Abath Fall, ONCAD, Kaolack;

Ndary Fall, titre 610, Sor, Saint-Louis;

Papa Pathé Fall, Bloc A, n° 6, cité Chemin de Fer, à Dakar;

Samba Fall, chez Hamète Fall, infirmier d'Etat, hôpital de Saint-Louis;

Mamadou Diarra Faye, chez Molo Baldé, douanes, colis-postaux, Kaolack;

Bounama Gaye, chez Dieynaba Diop, rues 5 angle 12, Médina, Dakar;

Jean Gomis, B.P. 284, à Ziguinchor;

Pierre Gomis, G.R. ONCAD, Ziguinchor;

Massamba Guèye, chez Cheikh Guèye, instituteur Camp Mangin, à Dakar;

Mignane Guèye, chez Kaye Niome, B.P. 3125, à Dakar;

Mamady Kaba, mairie de Tambacounda;

MM. Abdoulaye Loum, chez Omar Danga Loum, inspection primaire, à Kaolack;
Chérifo Mané, CEPA, ONCAD, Goudomp, Sédhliou;
Ibrahima Mané, chez Abdoulaye Mané, ASECNA, Ziguinchor;
Doudou Mare, chez feu El Hadji Ballé Mare, à Kanène, Guinguineo;
Makhoudia Mbaye, chez Babacar Mbaye, à Yoff-Ndeungagne;
Momar Mbaye, chez El Hadji Badara Mbaye, souck n° 145, marché de Kaolack;
M^{me} Ndiagna Mbengue, chez Boubacar Diallo, chauffeur, quartier Cheikh Anta, à Diourbel;
M^{me} Aïssatou Mbodj, née Mbaye, chez Aliou Mbaye, inspection régionale d'Agriculture à Saint-Louis;
MM. Ibrahima Mbodj, chez El Hadji Momar Ndao, commerçant, Birkélane;
Mamadou Mbodj, commis à l'ONCAD de Tambacounda;
Samba Niébé Couly Mbodj, chez Adama Sidibé, infirmière, à Tambacounda;
Mamadou Mboup, chez Médoune Mboup, B.P. 36, à Kaolack;
Albert Mendy, ONCAD, Ziguinchor;
Abdou Karim Ndaw, chez Moustapha Sy, ORTS, Kaolack;
Abasse Ndiaye, villa n° 2313-D, Sicap Dieuppeul I, à Dakar;
Abdou Mody Ndiaye, chez Abdou Mody Ndiaye, centre culturel L.S.S. à Thiès;
Abdoulaye Waly Ndiaye, chez Aliou Badara Keita, assistant à l'E.N.E.A. à Dakar;
Alioune Ndiaye, chez Ndiambé Sylla, villa 2872-E, Dieuppeul IV, à Dakar;
Coly Senghor, chez Diène Diouf, Ministère de la Justice, à Dakar;
Amadou Diène Ndiaye, chez El Hadji Momar Codé Ndiaye, assistant à l'E.N.E.A., Dakar;
Macoumba Ndiaye, chez Macoumba Mbodj, Ministère de l'Education nationale, Dakar;
Malick Ndiaye, villa n° 3, cité Police, Pikine;
Mansour Ndiaye, chez Dieynaba Sall, parcelle n° 5104, cité Stagd, Pikine;
Mansour Mohamet Ndiaye, chez Boubacar Gassama, B.P. 300, à Dakar;
Papa Diabel Ndiaye, chez Bandiougou, rues 33 angle Blaise-Diagne, Dakar;
Samba Ndoucoumane Ndiaye, villa n° 3009, Sicap Amitié I, à Dakar;
Félix Mathieu François Gomis, villa n° 1274, Sicap Liberté I, à Dakar;
M^{me} Youmané Niasse, villa n° 4, chez Aby Niasse, Zone A II, à Dakar;
MM. Malamine Sagna, parcelle n° 32, chez Fatou Fall, Fass Casier, Dakar;
Mamadou Lamine Sanga, chez Vieux Diatta, ONCAD, Ziguinchor;
M^{me} Aïda Sall, villa n° 60, Cité Marine, Derklé, Dakar;
MM. Sidy Samaké, chez Léna Guèye, rues 61 angle 72, Fann Hock, Dakar;
Moustapha Samb, chez Médoune Boye, mairie de Kaolack;
Demba Sané, chez Ibou Diop, ONCAD, Ziguinchor;
M^{me} Maguette Sèye Sarr, villa n° 99, HLM Boudody, à Ziguinchor;
Mouhamadou Sarr, chez Abath Fall, ONCAD, Kaolack;
Boumi Seck, chez El Hadji Senghor, B.I.A.O., Kaolack;
Mame El Hadji Malick Guèye, chez Cheikh Madiaw Sèye, rues 14 angle 17, Dakar;
Abdou Sonko, B.P. 226, à Ziguinchor;
Amed Aly Sow, Pété, Cambérène;
Mohamed Alioune Badara Sow, chez Massal Guèye, villa n° 9-L, Patte d'Oie, Dakar;
Racine Médoune Sow, chez Amadou Lamine Sow, R.C.F.S., comptabilité, Thiès;
Abdourahmane Sy, 136, rue André-Lebon, à Saint-Louis;
Aboubakry Sy, chez Kalidou Diallo, ONCAD, Kaolack;
Oumar Amadou Sy, chez Alassane Ngom, rues 67 angle 70, Fann Hock, Dakar;
Matar Sylla, chez M^{me} Bassé Ndoye, à Yoff Ngaparou, Dakar;
Amath Thiam, chez Samba Thioub, B.P. 1066, Dakar;

MM. Maodo Thiam, parcelle n° 756, Usine Niary Tally, Dakar;
Lamine Traoré, chez Abdourahmane Traoré, B.P. 148, à Dakar;
Ousmane Basse, logement n° 1362, H.L.M. IV, Dakar;
Ibrahima Niang, chez Modou Fall, concierge, E.N.E.A., à Dakar;
Alioune Badara Niang, chez Malick Sarr Mbaye, D.F.P.-B. 4, Dakar;
Marc Roger François Valfroy, 81, rue Neuville, Sud, Saint-Louis;
Mouhamed Abdallah Diop, villa n° 2, Point E, Dakar;
Alioune Badara Niang, rues 19 angle 20, chez Dior Diagne, Médina, Dakar.

NECROLOGIE

Le ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi a le regret de faire part du décès survenu le 17 juillet 1975 à Dakar de M. Faustin Koupaki, ex-agent d'administration, précédemment en service à la Sécurité nationale à Dakar.

Le ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi a le regret de faire part du décès survenu le 24 septembre 1975 de M. Boubacar Sarr, ex-agent de service principal, précédemment en service au tribunal de Saint-Louis.

PARTIE NON OFFICIELLE

CONSERVATION DE LA PROPRIÉTÉ ET DES DROITS FONCIERS

BUREAU DE SAINT-LOUIS

AVIS DE BORNAGE

Toutes personnes intéressées sont invitées à y assister ou à s'y faire représenter par un mandataire nanti d'un pouvoir régulier.

Le 1^{er} avril 1976 à 9 heures, il sera procédé au bornage contradictoire d'un immeuble situé à Saint-Louis, quartier Sor, consistant en un immeuble bâti d'une contenance de 1 a et 84 ca et borné : au Nord, par le lot n° 68; à l'Est, par la rue de la Jailie; au Sud, par le surplus du lot n° 68 bis; à l'Ouest, par la rue Delaroque, dont l'immatriculation a été demandée par l'inspecteur des Domaines à Saint-Louis, suivant réquisition du 13 août 1975, n° 2450.

Le 1^{er} avril 1976 à 10 h 30, il sera procédé au bornage contradictoire d'un immeuble situé à Saint-Louis, quartier Sor, consistant en un vaste terrain d'une contenance de 11 ha, 6 a et 18 ca, connu sous le nom de stade Omnisport et borné : au Nord à l'Est et au Sud, par des terrains non immatriculés; à l'Ouest, par l'ancienne route de Saint-Louis-Dakar, dont l'immatriculation a été demandée par l'inspecteur des Domaines à Saint-Louis, suivant réquisition du 10 décembre 1975, n° 2451.

Le 1^{er} avril 1976 à 15 heures, il sera procédé au bornage contradictoire d'un immeuble situé à Saint-Louis, quartier Nord, consistant en un terrain portant des constructions en ruines d'une contenance de 3 a et 67 ca, et borné : au Nord, par les titres fonciers n° 1893 et 925; à l'Est, par la rue de France; au Sud, par la rue Dubois; à l'Ouest, par le titre foncier n° 502, dont l'immatriculation a été demandée par l'inspecteur des Domaines à Saint-Louis, suivant réquisition du 10 décembre 1975, n° 2452.

Le conservateur de la propriété foncière.
FARA SARR.

CONSERVATION DE LA PROPRIETE ET DES DROITS FONCIERS

BUREAU DE SAINT-LOUIS

AVIS DE DEMANDE D'IMMATRICULATION

Toutes personnes intéressées sont admises à former opposition à la présente immatriculation, à moins du conservateur soussigné, 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 Saint-Louis.

Suivant réquisition, n° 2455, déposée le 18 février 1975, l'inspecteur des Domaines, demeurant et domicilié à Saint-Louis, agissant au nom et pour le compte de l'Etat du Sénégal en exécution des prescriptions du décret n° 73-62 du 19 janvier 1973, a demandé l'immatriculation au livre foncier de la commune de Saint-Louis, d'un immeuble urbain, bâti, consistant en un terrain portant des constructions en dur à étage, d'une contenance totale de 82 a et 50 ca, situé à Saint-Louis, quartier Ndar-Toute et borné : au Nord, par la rue Diaguila Dieng; à l'Est, par l'avenue Dodds; au Sud, par le titre foncier n° 726; à l'Ouest par la propriété El Hadj Amadou Diop.

Il déclare que ledit immeuble appartient à l'Etat du Sénégal pour avoir été incorporé au domaine national par l'effet des dispositions de la loi n° 64-46 du 17 juin 1964 ainsi qu'il résulte du décret n° 73-62 du 19 janvier 1973 et n'est, à sa connaissance, grevé d'aucuns droits ou charges réels, actuels ou éventuels.

Suivant réquisition, n° 2456, déposée le 18 février 1976, l'inspecteur des Domaines à Saint-Louis, demeurant et domicilié à Saint-Louis, agissant au nom et pour le compte de l'Etat du Sénégal en exécution des prescriptions du décret n° 74-799 du 30 juillet 1974, a demandé l'immatriculation au livre foncier de la commune de Saint-Louis, d'un terrain urbain, non bâti, consistant en un terrain nu, d'une contenance totale de 1 a et 88 ca, situé à Saint-Louis, quartier Sor et borné : au Nord, par le surplus du lot n° 68 bis; à l'Est, par la rue de la Jailie; au Sud, par la propriété Fatou Fall et le titre foncier n° 1203; à l'Ouest, par la rue Delaroque.

Il a déclaré que ledit immeuble appartient à l'Etat pour avoir été incorporé au domaine national par l'effet des dispositions de la loi n° 64-46 du 17 juin 1964 ainsi qu'il résulte du décret n° 74-799 du 30 juillet 1974, et n'est, à sa connaissance, grevé d'aucuns droits ou charges réels, actuels ou éventuels.

Le Conservateur de la propriété foncière,
FARA SARR.

ANNONCES

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

Etudes de M° 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° 4575 D.G., appartenant à M. Furtado Sanchez Arnaud. 1-2

Etude de M° Amadou Moustapha Niang, notaire
à Kaolack (Sénégal)

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier n° 43 du Sine-Saloum appartenant à M. Amadou Latyr Ndiaye.

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

DIFFUSION INDUSTRIELLE DE PHOTOGRAPHIE EN COULEURS

"D.I.F.C.O."

Société anonyme au capital de 4.000.000 de francs C.F.A.

Siège social : Passage Profét - DAKAR

Aux termes d'une réunion extraordinaire des associés en date du 30 mai 1975 dont un procès-verbal est déposé au rang des minutes de M° Amadou Nicolas Mbaye, notaire à Dakar, le 9 juin 1975, enregistré,

Les associés de la Société « DIFFUSION INDUSTRIELLE DE PHOTOGRAPHIE EN COULEURS » (DIFCO) alors sous forme de société à responsabilité limitée au capital de 2.000.000 de francs C.F.A., ont décidé notamment :

— Sous la première résolution :

— d'augmenter le capital social de 2.000.000 à 4.000.000 de francs C.F.A., par incorporation de réserve et l'augmentation de la valeur nominale des parts de 1.000 à 2.000 francs.

— Sous la deuxième résolution :

— d'admettre de nouveaux associés par cession de parts de certains associés savoir :

— 1 part de M. Jean-Jacques Reynard à M. Louis Pauvarel.

— 1 part de M. Pierre Salla à M. Jacques Pauvarel;

— 10 parts de M. Pauvarel à M. Rosario Del Guidice, nouvel associé;

— 10 parts de M. Louis Pauvarel à M. Dominique Mendy, nouvel associé;

— 10 parts de M. Louis Pauvarel à M. Mamadou Cissé, nouvel associé;

— 10 parts de M. Louis Pauvarel à M. Richard Goëttel, nouvel associé;

— 10 parts de M. Louis Pauvarel à M^{me} Gisèle Sourieux, nouvelle associée.

— Sous la troisième résolution :

— de transformer la société à responsabilité limitée en société anonyme.

Comme conséquence de cette augmentation ci-dessus réalisée et de la transformation de la société en société anonyme, suivant acte reçu par ledit M° Mbaye, notaire, le 15 juillet 1975 dûment enregistré, le capital social reste à 4.000.000 de francs C.F.A., représentant le total du capital initial et des augmentations successives du même capital.

Il est divisé sous la forme anonyme en 800 actions de 5.000 francs numérotées de un à 800 entièrement libérées et attribuées aux actionnaires conformément à la loi au prorata de leurs apports.

Aux termes d'une assemblée générale des actionnaires en date du 15 juillet 1975, conformément à l'article 13 des statuts dont un procès-verbal est déposé au rang des minutes de l'étude dudit M° Mbaye, notaire, suivant acte reçu en date du 15 juillet 1975 dûment enregistré,

Les actionnaires ont nommé comme administrateurs pour une durée de 6 années consécutives pour former le conseil d'administration savoir :

MM. Dominique Mendy, Louis Pauvarel, Rosario Del Guidice, qui ont accepté ces fonctions d'administrateurs et déclaré n'être frappés d'aucune mesure susceptible de leur interdire d'exercer ces fonctions.

En outre, M. Christian Magraner, expert-comptable agréé, demeurant à Dakar a été nommé commissaire aux comptes, fonction acceptée.

12 février..... conditions de chacun des actes de dépôt ci-dessus analysés et déposés au greffe du Tribunal civil de première instance de Dakar ayant juridiction commerciale.

14 février.....

Pour extrait et mention :
M° Mbaye, notaire

Etude de Maître Moustapha Thiam, notaire
51, rue du Docteur Thèze, Dakar

SOCIÉTÉ DE REPRÉSENTATION D'ASSURANCE MARITIME "SORAM"

Société à responsabilité limitée au capital de 2.000.000 de francs C.F.A.

Siège social : 68, rue du Docteur Thèze - DAKAR

(République du Sénégal)

R. C. N° 7486/B

AUGMENTATION DE CAPITAL

Aux termes du procès-verbal en date du 9 décembre 1975, constatant le résultat de la consultation des associés à la minute d'un bre 1975, dont un original est demeuré annexé à la minute d'un acte en constatant le dépôt reçu par M^e Thiam, notaire à Dakar, le 6 janvier 1976, le tout enregistré, la collectivité des associés de la « SOCIÉTÉ DE REPRÉSENTATION D'ASSURANCE MARITIME « SORAM » », sur la proposition du gérant, a décidé :

— d'augmenter une première fois, le capital social de 46.000.000, afin de le porter à 48.000.000 de francs C.F.A., par incorporation du compte report à nouveau, jusqu'à due concurrence. Le nombre de parts sociales représentant le capital social 400 parts demeure inchangé et la valeur nominale de la part portée de 5000 francs à 120.000 francs C.F.A.;

— d'augmenter une deuxième fois, le capital social de 2.040.000 francs, afin de le porter à 50.040.000 francs C.F.A., par la création de 17 parts nouvelles de 120.000 francs C.F.A., chacune, supposées numérotées de 401 à 417 à libérer intégralement lors de la souscription par versements d'espèces.

A l'effet de cette augmentation de capital, la collectivité desdits associés renonce expressément au droit préférentiel de souscription au profit de M. Amsata Diouf, unique souscripteur à cette augmentation.

Aux termes d'un acte de déclaration de souscription et de versement dressé par M^e Thiam, notaire sus nommé, le 6 janvier 1976, enregistré, M. Amsata Diouf, gérant de ladite société, a notamment déclaré :

— que les 17 parts de 120.000 francs C.F.A., chacune, créées en représentation de l'augmentation de capital dont il est question ci-dessus ont été intégralement souscrites;

— Et qu'il a été versé en espèce par M. Amsata Diouf, unique souscripteur, la somme de 2.040.000 francs C.F.A., représentant le montant de l'augmentation de capital, laquelle somme a été entièrement déposée dans les caisses de la « Banque internationale pour l'Afrique occidentale » pour y rester bloquée jusqu'après la réalisation définitive de cette augmentation de capital.

Ainsi que le constate l'état des souscriptions et de versement annexé audit acte.

La déclaration de souscription et de versement étant ainsi faite, M. Amsata Diouf a constaté que l'augmentation de capital dont il est question ci-dessus se trouvait définitivement réalisée à la date du 6 janvier 1976, et qu'il pouvait être procédé au retrait des fonds reçus au titre de cette augmentation de capital.

Ce retrait effectué, M. Diouf, a constaté que l'article 7 des statuts se trouvait modifié comme suit :

Article 7 — capital social.

« Le capital social est fixé à 50.040.000 francs C.F.A., divisé en 417 parts de 120.000 francs C.F.A., chacune, numérotées de 401 à 417, à souscrire et à libérer intégralement lors de la souscription par versements d'espèces.

Deux expéditions de l'acte de dépôt du procès-verbal et deux expéditions de l'acte de déclaration et de versement ont été déposées au greffe du Tribunal de commerce de Dakar le 28 janvier 1976.

La présente insertion renouvelle celle parue dans le R.C.F.S., « Le Soleil » du 31 janvier et 1^{er} février 1976.

Pour extrait et mention;
M^e Thiam, notaire;

RUFISQUE — Imprimerie nationale

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

CESSION DE FONDS DE COMMERCE

Suivant acte reçu par M Amadou Nicolas Ndiaye, les 13 et 24 janvier 1976, M. Bernard Louis Fauque, courtier d'assurances, demeurant à Dakar 23, avenue Roume, a cédé et vendu à la Société Nationale de Courtage d'Assurances (S.N.C.A.), société anonyme au capital de 4.000.000 de francs, avec siège social à Dakar, 10, rue de Thiong, un cabinet de courtage d'assurances et d'immobilier exploité à Dakar, 23, avenue Roume, immatriculé au registre du commerce sous le n° 7284-A.

Cette cession a été consentie et acceptée moyennant le prix principal de 7.500.000 francs.

L'entrée en jouissance a été fixée au 1^{er} janvier 1976.

En conséquence, avis est donné que les oppositions au paiement du prix de cette vente pratiquées par acte extraordinaire, seront reçues à Dakar dans le fonds cédé dans les 10 jours de l'insertion, du présent avis au journal *Afrique Nouvelle* renouvelant celle parue dans ce même journal le 3 mars 1976.

Pour extrait et mention :
M^e Mbaye, notaire.

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 1354 de Rufisque, appartenant à M. Médoune Mbengue. 2-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 371 du cercle du Baol, appartenant à l'Office national de Coopération et d'Assistance pour le Développement (ONCAD), société venant droit à l'ex-Société Mutuelle de Développement Rural (S.M.D.R.), héritière de l'ex-Société de Prévoyance (S.P. du Baol). 1-2

SECRÉTARIAT GENERAL 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 4476 du Journal officiel en date du 28 février 1976 a été déposé au Secrétariat général du Gouvernement le 8 mars 1976.

Le Chef du Service de Liaison,
Siricondy DIALLO

Système
conten
foncier
la rue
tricu
Louis