

JOURNAL OFFICIEL

DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL

PARAISANT LE SAMEDI DE CHAQUE SEMAINE

ABONNEMENTS ET ANNONCES	TARIF DES ABONNEMENTS				ANNONCES ET AVIS DIVERS
	VOIE NORMALE		VOIE AERIEENNE		
	Six mois	Un an	Six mois	Un	
Pour les abonnements et les annonces s'adresser au directeur de l'Imprimerie Nationale à Rufisque.	an Sénégal et autres Etats de la CEDEAO 15.000f		31.000f.	-	La ligne 1.000 francs
Les annonces doivent être remises à l'imprimerie au plus tard le mardi. Elles sont payables d'avance.	Etranger : France, Zaïre R.C.A. Gabon, Maroc. Algérie, Tunisie.		-	-	Chaque annonce répétée Moitié prix
Toute demande de changement d'adresse ainsi que les lettres demandant réponse devront être accompagnées de la somme de 175 francs	Etranger : Autres Pays Année courante 600 f		23.000f	40.000f	(Il n'est jamais compté moins de 10.000 francs pour les annonces).
	Prix du numéro Année ant. 700f.		23.000f	46.000f	
	Par la poste : Majoration de 130 f par numéro				Compte bancaire B.I.C.I.S. n° 952079063031
	Journal légalisé 900 f			Par la poste	

S O M M A I R E

PARTIE OFFICIELLE

LOIS

2004		
ERRATUM à la loi n° 2004-21 portant organisation des activités statistiques publiée dans le <i>Journal officiel</i> n° 6181 du 11 septembre 2004 page 1402 à la 2 ^e colonne		116
2005		
11 janvier Loi n° 2005-01 relative aux couleurs des murs et des façades des immeubles implantés le long des voies publiques		117
11 janvier Loi n° 2005-03 modifiant et complétant les articles 6 et 8 de la loi n° 94-82 du 23 décembre 1994 portant statut des établissements d'enseignement privés		118
11 janvier Loi n° 2005-04 portant création d'une Université Polytechnique à Thiès dénommée Université Polytechnique de Thiès (UPT) et modifiant la loi n° 67-45 du 13 juillet 1967		118

DECRETS ET ARRETES

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

2004		
14 décembre . Décret n° 2004-1607 portant nomination du Secrétaire de la Commission nationale de Gestion des Frontières		119
14 décembre . Décret n° 2004-1608 portant nomination du Secrétaire permanent du Comité national chargé de la gestion, de la situation des réfugiés, rapatriés et personnes déplacées.		120
5 janvier Arrêté présidentiel n° 16 portant nomination d'un conseiller technique à la Présidence de la République		120
12 janvier Arrêté présidentiel n° 64 portant nomination d'officiers supérieurs à des emplois		120

PRIMATURE

2004		
3 novembre ... Arrêté n° 9789 portant nomination d'un Conseiller Technique à la Primature		120
3 novembre ... Arrêté n° 9791 portant nomination d'un Conseiller Technique à la Primature		120
3 novembre ... Arrêté n° 9792 portant nomination d'un Conseiller spécial du Premier Ministre		121

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

2004		
30 décembre . Décret n° 2004-1679 relatif à la mise en service du logiciel dénommé système intégré de gestion des finances publiques (SIGFIP)		121
30 décembre . Arrêté ministériel n° 11251 portant agrément de la Société sénégalaise de Saisie informatique « SESI » au statut de l'entreprise franche d'exportation.		122
30 décembre . Arrêté ministériel n° 11252 portant agrément de SINTI DAKAR sarl au statut de l'entreprise franche d'exportation		122
30 décembre . Arrêté ministériel n° 11253 portant agrément de TUNASEN sarl au statut de l'entreprise franche d'exportation		123
30 décembre . Arrêté ministériel n° 11263 MEF/DMC mettant fin au mandat de M. Ibrahima Ndoye en sa qualité de Liquidateur de la société de Promotion et de Financement le Crédit sénégalais (CRESEN)		123

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'HYDRAULIQUE

2004		
12 novembre . Arrêté ministériel n° 10114 MAH portant délégation de signature au Secrétaire général du Ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique		123

2004

- 22 décembre . Arrêté ministériel n° 11009 MAH portant
délégation de signature au Directeur de
cabinet du Ministre de l'Agriculture et de
l'Hydraulique 124

MINISTERE DU TOURISME
ET DES TRANSPORTS AERIENS

2005

- 7 janvier Arrêté ministériel n° 25 MTTA-ANACS-DNA
portant création et nomination des membres
de la Commission technique d'enquêtes
d'accidents d'avion n° 102 AU 124

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DES
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

2005

- 7 janvier Arrêté ministériel n° 30 fixant les modalités
d'application du contrat de tâcheronnat. 124
- 7 janvier Arrêté ministériel n° 31 fixant les modalités
d'aménagement du temps de travail dans
les industries textiles et de la confection. 126
- 7 janvier Arrêté ministériel n° 32 fixant les modalités
d'application de la semaine de quarante
heures dans les entreprises de téléseuices
et celles évoluant dans le secteur des
Technologies de l'Information et de la Com-
munication (TIC) 130
- 7 janvier Arrêté ministériel n° 33 fixant les modalités
d'application de la semaine de quarante
heures dans les industries textiles et de la
confection 000
- 7 janvier arrêté ministériel n° 34 fixant les modalités
d'aménagement du temps de travail dans
les entreprises de téléseuices et celles
évoluant dans le secteur des TIC 000
- 7 janvier Arrêté ministériel n° 35 fixant les normes et
modalités de rémunération à la tâche ou à
la pièce 000

MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT
ET DE LA PROTECTION DE LA NATURE

2004

- 22 novembre . Arrêté interministériel n° 10354 MHPA-MEPN
portant création d'un Comité de pilotage des
études de dépollution industrielle dans la
baie de Hann 000

PARTIE NON OFFICIELLE

- Annonces 116

PARTIE OFFICIELLE

L O I S

**ERRATUM à la loi n° 2004-21 portant organisa-
tion des activités statistiques publiée dans le
Journal officiel n° 6181 du 11 septembre 2004
page 1402 à la 2^e colonne.**

Après : conformément à l'article 6 de la présente loi.

Lire :

Section 2. - *Du secret statistique*

Article 6. - Les données individuelles recueillies par les services et organismes relevant du système statistique national ne peuvent faire l'objet de divulgation d'aucune manière sauf autorisation explicite accordée par les personnes physiques ou morales concernées par l'enquête.

Article 7. - Les services chargés de la collecte et du traitement des données issues des enquêtes et recensements statistiques doivent s'assurer, lors de la publication ou de la transmission à des tiers des résultats statistiques agrégés de ces opérations, qu'aucune identification directe ou indirecte des personnes physiques et morales concernées n'est possible.

En aucun cas, les données individuelles recueillies ne peuvent être utilisées à d'autres fins que celles de diffuser ou de publier des résultats statistiques agrégés.

Sans préjudice des dispositions du Code pénal et de la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, les agents des services producteurs concernés sont astreints à l'obligation de réserve et au respect du secret professionnel pour tout ce qui concerne les informations individuelles collectées.

Article 8. - En tout état de cause les données telles que définies à l'article 6 de la présente loi ne peuvent être utilisées à des fins de poursuite ou de répression fiscale ou pénale.

Article 9. - Les agents, pris en infraction des dispositions des articles 6, 7 et 8 de la présente loi, sont passibles d'un emprisonnement de 6 jours et d'une amende allant de 200 000 à 1 000 000 de francs CFA ou de l'une de ces deux peines.

Indépendamment des sanctions pénales ainsi fixées ces agents sont passibles de sanctions disciplinaires sans bénéfice des garanties prévues par les articles 46 et 51 de la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut des fonctionnaires.

Section 3. - *Des sujétions du service
statistique national*

Article 10. - Les personnes physiques et morales soumises aux enquêtes et recensements statistiques sont tenues de répondre avec exactitude et dans les délais impartis aux questionnaires relatifs à ces opérations.

Les personnes physiques et morales, appelées à fournir les fichiers administratifs aux services statistiques compétents à des fins d'exploitation statistique, sont tenues de mettre lesdits fichiers à la disposition de ces services dans un délai n'excédant pas sept jours à compter de la date de réception par le destinataire de la demande écrite formulée par le service statistique. Celui-ci doit préciser dans sa demande, en plus des informations contenues dans les dispositions du deuxième alinéa de l'article 5 de la présente loi, les noms des agents chargés de l'exploitation de ces fichiers ainsi que la durée requise pour exécuter ce travail.

Article 11. - A défaut de répondre avec exactitude et dans les délais impartis, le service statistique compétent, adresse à la personne physique ou morale défaillante une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception précisant un délai supplémentaire de réponse n'excédant pas sept jours. Une ampliation de cette lettre est transmise dans les mêmes conditions au Président du Comité technique des programmes statistiques qui en saisit le Ministre de tutelle de la Statistique sans délai.

Article 12. - La personne physique ou morale peut toutefois obtenir une prorogation des délais en expliquant par écrit, au Président du Comité technique des programmes statistiques, les contraintes objectives qui l'empêchent de respecter les délais impartis.

Article 13. - En cas d'infraction aux dispositions prévues aux articles 10 et 11 de la présente loi, le Ministre chargé de la statistique, après avis motivé du Président du Comité technique des programmes statistiques sans préjudice de poursuites pénales, peut infliger des sanctions aux personnes privées défaillantes. Les personnes en cause doivent être mises à même de prendre connaissance des griefs qui leur sont reprochés. Elles doivent également disposer de délais suffisants pour présenter leur défense.

Ces sanctions sont constituées d'amendes déterminées en fonction de la gravité de l'infraction, du niveau économique du contrevenant et des circonstances dans lesquelles l'infraction a été commise. Elles sont fixées comme suit :

- entre 20 000 et 250 000 francs CFA s'il s'agit d'une personne physique ;

Le reste sans changement.

LOI n° 2005-01 du 11 janvier 2005 relative aux couleurs des murs et des façades des immeubles implantés le long des voies publiques.

EXPOSE DES MOTIFS

La qualité architecturale des communes du Sénégal contribue au cadre de vie.

Parmi les éléments qui concourent à la qualité des ensembles urbains figure l'harmonie des couleurs des murs et des façades d'immeubles situés le long des voies publiques. En effet, l'utilisation de couleurs inadaptées aux traditions locales est de nature à porter atteinte à la qualité de la perception visuelle des villes du Sénégal.

Le présent projet de loi donne ainsi compétence aux maires pour éditer une réglementation fixant la liste des couleurs autorisées pour les murs et les façades d'immeubles situés le long des voies publiques. Cette réglementation est élaborée par une commission présidée par un architecte-conseil ou le chef du service de l'urbanisme et est soumise au conseil municipal avant son adoption.

La réglementation relative aux couleurs autorisées s'applique aux projets de construction. Dans ce cas, l'autorisation de construire ne peut être délivrée que si le projet est conforme à cette réglementation.

La réglementation s'applique également aux murs et aux immeubles existants. Dans cette hypothèse, le propriétaire dispose d'un délai variable suivant la taille de l'immeuble pour se mettre en conformité avec la réglementation. En cas d'inaction du propriétaire, le maire le met en demeure de réaliser les travaux dans un certain délai. A l'expiration de ce délai, la commune peut réaliser elle-même les travaux aux frais du propriétaire.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

L'Assemblée nationale a adopté, en sa séance du mardi 28 décembre 2004 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier. - Dans chaque commune, il est édicté une réglementation fixant les règles applicables en matière de colorations des murs et des façades des immeubles implantés le long des voies publiques.

Art. 2. - Cette réglementation tient compte de la situation réelle existant sur le terrain. Le maire peut ainsi, après délibération du conseil municipal, exclure du champ d'application de la réglementation certaines portions du territoire communal non encore suffisamment urbanisées. Celles-ci doivent, toutefois, être constituées de secteurs de construction agglomérés.

Art. 3. - La réglementation visée à l'article premier fixe la liste limitative des colorations autorisées dans la commune, pour les murs et les façades des immeubles implantés le long des voies publiques.

Cette liste est préparée par une commission présidée par le chef du service de l'urbanisme. Les membres de cette commission sont nommés par le maire. Le conseil municipal délibère sur le contenu de cette réglementation avant son adoption par le maire.

Art. 4. - La réglementation relative aux colorations autorisées est portée à la connaissance du public par voie d'affichage et d'annonces dans la presse écrite et audiovisuelle.

Art. 5. - La réglementation relative aux colorations autorisées est applicable aux projets de construction. Dans ce cas, l'autorisation de construire n'est délivrée que si le projet est conforme à la réglementation.

Cette réglementation est également applicable aux immeubles existants implantés le long des voies publiques de la commune ainsi qu'aux murs existants.

Art. 6. - Les propriétaires d'immeubles existants, soumis à la réglementation relative aux colorations autorisées, disposent d'un délai de trois mois à compter de la publication de ladite réglementation, pour se mettre en conformité avec elle.

Art. 7. - A l'expiration du délai prévu à l'article 6 et en l'absence de conformité de l'immeuble ou du mur avec la réglementation relative aux colorations autorisées, la commune met le propriétaire en demeure de réaliser les travaux nécessaires dans le délai qui lui est imparti dans la mise en demeure. Ce nouveau délai ne peut excéder deux mois.

A l'expiration de ce nouveau délai, la commune peut réaliser elle-même les travaux de mise en conformité, aux frais du propriétaire contrevenant. Dans cette hypothèse, le coût de ces travaux est établi de façon contradictoire entre les services techniques de la municipalité, ou le service de l'Urbanisme, et le propriétaire.

Après achèvement des travaux, en cas de non remboursement par le propriétaire des frais engagés, le maire présente une requête au président du tribunal compétent qui, par jugement, condamne le propriétaire à rembourser le montant des dépenses réalisées par la commune. Le juge peut ordonner l'exécution provisoire de la décision jusqu'à concurrence des deux tiers.

Art. 8. – Le propriétaire, qui ne met pas son immeuble ou son mur en conformité avec la réglementation relative aux colorations autorisées dans le délai qui lui est imparti à l'article 6, encourt, en outre, une amende comprise entre 100.000 et 5 millions de francs CFA.

Art. 9. – Cette réglementation ne s'applique pas aux monuments et sites historiques et aux bâtiments classés.

Son application aux édifices appartenant à l'Etat, aux représentations diplomatiques ou consulaires et aux organismes internationaux relève du représentant de l'Etat.

Art. 10. – Les dispositions de la présente loi sont complétées, en tant que de besoin, par des décrets d'application.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le 11 janvier 2005

Abdoulaye WADE

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

LOI n° 2005-03 du 11 janvier 2005 modifiant et complétant les articles 6 et 8 de la loi n° 94-82 du 26 décembre 1994 portant statut des établissements d'enseignement privés.

EXPOSE DES MOTIFS

Le développement de l'enseignement privé est une réalité que la libéralisation de 1994 a davantage accélérée.

Aujourd'hui, sur toute l'étendue du territoire national prolifèrent des établissements aux dénominations les plus variées. Outre le caractère attractif et valorisant des dénominations choisies, un label doit être attaché à chaque école.

Le nom étant l'identifiant le plus expressif de cette caractérisation, il s'avère important de distinguer deux établissements qui offrent un service d'enseignement, quel que soit leur lieu d'implantation dans le territoire national.

En plus de cette grande ouverture acquise par la libéralisation et la simplification des conditions de recrutement des personnels, il est apparu que certaines structures d'enseignement privées qui

exigeaient un niveau de technicité avéré, ne pouvaient pas recruter n'importe quel personnel pour leurs enseignements.

Ainsi pour mieux adapter le contexte à la réalité, il est demandé aux structures de formation professionnelle et technique de recruter des personnels répondant aux normes académiques et techniques.

Telle est l'économie du présent projet de loi soumis à votre signature.

L'Assemblée nationale a adopté, en sa séance du mardi 28 décembre 2004 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article unique. – Les articles 6 et 8 de la loi n° 94-82 du 23 décembre 1994 portant statut des établissements d'enseignement privés sont modifiés et complétés comme suit :

« Article 6 : les établissements d'enseignement privés visés par la présente loi adoptent des noms de leur choix.

Deux établissements privés ne peuvent porter le même nom.

Le nom de chaque établissement fait apparaître obligatoirement sa nature privée ainsi que le niveau d'enseignement ».

« Article 8. – Les établissements d'enseignement privés recrutent librement leur personnel enseignant et leur personnel de direction sous réserve que ces personnes remplissent les conditions suivantes :

- avoir les qualifications académiques ou professionnelles requises ;

- avoir les aptitudes physiques exigées par la fonction et être indemne de toute affection tuberculeuse ou nerveuse ou de toute autre maladie incapacitante ;

- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale ».

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le 11 janvier 2005

Abdoulaye WADE

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

LOI n° 2005-04 du 11 janvier 2005 portant création de l'Université polytechnique de Thiès.

EXPOSE DES MOTIFS

Depuis bientôt deux ans le Sénégal a entrepris une réforme de sa carte universitaire qui met en valeur le principe de la diversification et de l'harmonisation des filières et l'adaptation des profils des diplômés aux exigences du développement national dans un contexte de mondialisation.

C'est dans cette perspective que se situe la création de l'Université polytechnique de Thiès (UPT) qui sera désormais le lieu de formation des ingénieurs de conception, dont notre pays et l'Afrique ont besoin, dans les domaines essentiels de spécialisation que sont :

- les sciences agronomiques et le développement rural ;
- le génie civil, l'architecture et l'urbanisme ;
- la mécanique, l'électricité, l'informatique et les télécommunications ;
- les sciences de la terre et de l'environnement.

Ces filières constitueront les principales unités de formation et de recherches (UFR) de l'Université polytechnique de Thiès.

Comme université, l'UPT sera un lieu approprié pour la recherche fondamentale et pour la recherche-développement, ce qui permettra d'apporter à notre pays des outils indispensables à sa croissance économique et à son avancée technologique.

La création de l'UPT permettra aussi de combler le vide que constituait, au sein de la carte universitaire, l'absence d'une grande université polytechnique chargée de former des ingénieurs de haut niveau et d'impulser la recherche dans les domaines de pointe de la technologie et de la science.

L'UPT aura comme noyau de base le site de Thiès de l'Ecole supérieure polytechnique (ESP), l'Ecole nationale supérieure d'Agriculture (ENSA) et l'Institut des Sciences de la Terre (IST) de la Faculté des Sciences de l'UCAD.

L'UPT ainsi constituée aura une coopération étroite avec l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar et avec les industries et les laboratoires de la Capitale.

Enfin, l'Université polytechnique sera le maillon naturel préparant les cadres sénégalais et africains à l'entrée de l'Université du Futur africain (UFA), dans les domaines des infrastructures et des télécommunications.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

L'Assemblée nationale a adopté, en sa séance du mardi 28 décembre 2004 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier. - Il est créé une université polytechnique à Thiès, établissement public de la République du Sénégal, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, dénommée Université polytechnique de Thiès (U.P.T.).

Art. 2. - L'Université polytechnique de Thiès est administrée par un Conseil d'Administration et un Conseil de Gestion.

Art. 3. - Les conditions d'organisation et d'administration de l'Université polytechnique de Thiès sont déterminées par des décrets pris après avis du Conseil d'Administration de l'Université ;

Art. 4. - L'article premier de la loi n° 67-45 du 13 juillet 1967, relative à l'Université de Dakar, modifiée par la loi 2002-21 du 14 août 2002, est remplacé par les dispositions suivantes ;

« Article premier. - L'enseignement supérieur sur le territoire de la République du Sénégal est dispensé par les universités, les collèges universitaires régionaux et les établissements qui les composent, qui en dépendent, ou qui leur sont associés.

Il a pour but, dans un esprit de coopération inter-africaine et de large ouverture sur les problèmes mondiaux, de former les cadres nécessaires aux Etats africains qui le désirent.

Ils remplissent ces missions en étroite coopération avec les autres universités africaines, ainsi qu'avec les Etats étrangers liés au Sénégal par un accord de coopération ».

Art. 5. - L'article 3, les alinéas 6 et 7 de l'article 4 et les articles 5 à 17 de la loi n° 67-45 du 13 juillet 1967 relative à l'Université de Dakar sont applicables à l'Université polytechnique de Thiès, au personnel propre à cette université et aux étudiants qui sont admis à en suivre les enseignements.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le 11 janvier 2005

Abdoulaye WADE

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL

DECRETS ET ARRETES

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

DECRET n° 2004-1607 en date du 14 décembre 2004
portant nomination du Secrétaire de la Commission nationale de Gestion des Frontières.

Article premier. - A compter du 1er décembre 2004, le capitaine de frégate El Hadji Abibou Faye, de l'Etat-Major particulier du Président de la République est nommé, cumulativement avec ses fonctions, Secrétaire de la Commission nationale de Gestion des Frontières, en remplacement du capitaine de vaisseau Hamédine Fall, appelé à d'autres fonctions.

Art. 2. - Le Premier Ministre, le Ministre d'Etat, Ministre de l'Industrie et de l'Artisanat, le Ministre d'Etat, Ministre des Affaires étrangères, le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre d'Etat, Ministre de l'Economie maritime, le Ministre de l'Economie et des Finances, le Ministre des Forces armées, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre

de l'Agriculture, de l'Elevage et de l'Hydraulique, le Ministre du Tourisme et des Transports aériens, le Ministre de l'Energie et des Mines, le Ministre des Infrastructures, de l'Equipeement, des Transports terrestres et des Transports maritimes intérieurs, le Ministre de l'Urbanisme et de l'Aménagement du territoire, le Ministre de l'Environnement et de la Protection de la Nature sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 14 décembre 2004

Abdoulaye WADE

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL

DECRET n° 2004-1608 en date du 14 décembre 2004 portant nomination du Secrétaire permanent du Comité national chargé de la gestion, de la situation des réfugiés, rapatriés et personnes déplacées.

Article premier. - Le capitaine de frégate El Hadji Abibou Faye, Adjoint au Chef de l'Etat-major particulier du Président de la République chargé de la Cellule Coordination Défense - Etudes générales, est nommé cumulativement avec ses fonctions, Secrétaire permanent du Comité national chargé de la gestion de la situation des réfugiés, rapatriés et personnes déplacées.

Art. 2. - Le Premier Ministre, le Ministre d'Etat, Directeur de Cabinet du Président de la République et le Secrétaire général de la Présidence de la République, sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret.

ARRETE PRESIDENTIEL n° 16 PR en date du 5 janvier 2005 portant nomination d'un conseiller technique à la Présidence de la République.

Article premier. - M^{me} Awa Ndiaye, assistant d'université, est nommée Conseiller technique à la Présidence de la République, chargé des affaires culturelles.

Art. 2. - Le Secrétaire général de la Présidence de la République est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE PRESIDENTIEL n° 64 en date du 12 janvier 2005 portant nomination d'officiers supérieurs à des emplois.

Article premier. - Les officiers supérieurs dont les noms suivent, sont nommés aux emplois ci-après, pour compter du 1^{er} octobre 2004.

Art. 2. - Le commandant Abdourahmane Lô, est nommé Chef de la Division Gestion Administration - Budget de la Grande Chancellerie de l'Ordre national du Lion ;

Art. 3. - Le commandant Thierno Seydou Nourou Tall est nommé Chef de la Division Discipline Contentieux de la Grande Chancellerie de l'Ordre national du Lion ;

Art. 4. - Le commandant Salif Diédhiou, Chef de Cabinet du Grand Chancelier de l'Ordre national du Lion, est nommé cumulativement avec ses fonctions Chef de la Division des Médailles.

Art. 5. - Le Secrétaire général de la Présidence de la République et le Grand Chancelier de l'Ordre national du Lion sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

PRIMATURE

NOMINATIONS, MUTATIONS ETC...

concernant le personnel.

Par arrêté primatorial n° 9789 PM-SGG-SAGE-BGRH en date du 3 novembre 2004 :

Article premier. - M^{me} Fatou Gaye Sarr, Mle de solde n° 388.837/I, ingénieur agronome, est nommée Conseiller technique à la Primature.

Art. 2. - Le présent arrêté prend effet pour compter de sa date de signature.

Par arrêté primatorial n° 9791 PM-SGG-SAGE-BGRH en date du 3 novembre 2004

Article premier. - M^{me} Nancy Ndiaye Ngom, Mle de solde 352.296/A, magistrat, est nommée Conseiller technique à la Primature.

Art. 2. - Le présent arrêté prend effet pour compter de sa date de signature.

Par arrêté primatorial n° 9792 PM-SGG-SAGE-BGRH en date du 3 novembre 2004

Article premier. - M. Cheikh Tidiane Touré, Mle de solde 383.131/A, expert maritime agréé, est nommé Conseiller spécial du Premier Ministre.

Art. 2. - Le présent arrêté prend effet pour compter de sa date de signature.

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

DECRET n° 2004-1679 du 31 décembre 2004
relatif à la mise en service du logiciel dénommé système intégré de gestion des finances publiques (SIGFIP).

RAPPORT DE PRESENTATION

La Direction du Traitement automatique de l'Information du Ministère de l'Economie et des Finances a pris en charge, dès 1964, l'automatisation du traitement des dossiers de dépenses de l'Etat par procédé mécanographique.

Ce type de traitement effectué avec de gros ordinateurs tend de nos jours à disparaître pour laisser place à un système d'information moins lourd en terme d'équipement et plus performant en terme d'efficacité.

Par ailleurs, depuis 2001, la nécessité de mettre en place un système d'information fiable, efficace et intégré se fait de plus en plus sentir avec les réformes budgétaires engagées au niveau de mon département et relatives d'abord à la mise en place d'un contrôle des opérations financières conformément aux directives de l'UEMOA et ensuite à la déconcentration de l'ordonnancement des dépenses recommandée en 2003 suite à une évaluation du système de gestion des finances publiques (CFAA).

C'est dans ce cadre que le logiciel, dénommé SIGFIP (système intégré de gestion des finances publiques) a été acquis et installé à la Direction générale des Finances pour accompagner la mise en oeuvre de ces réformes budgétaires.

Le SIGFIP relie par le biais d'un réseau informatique l'ensemble des acteurs intervenant dans la préparation et l'exécution du budget général et des comptes spéciaux du Trésor.

Conçu avec des outils technologiques modernes, notamment la base de données ORACLE et le système d'exploitation LINUX, le SIGFIP permet d'une part, d'augmenter la capacité d'absorption des ressources publiques à travers le traitement accéléré des dossiers budgétaires, et d'autre part de faciliter le suivi de l'exécution budgétaire ainsi que l'amélioration de la qualité des données budgétaires, financières et économiques.

Telle est, Monsieur le Président de la République, l'économie du présent projet de décret que j'ai l'honneur de soumettre à votre signature.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;

Vu la loi organique n° 99-70 du 17 février 1999 sur la Cour des Comptes ;

Vu la loi organique n° 2001-09 du 15 octobre 2001 relative aux lois de finances notamment en son article 45 ;

Vu le décret n° 62-195 du 17 mai 1962 portant réglementation concernant les comptables publics ;

Vu le décret n° 65-559 du 6 septembre 1965 relatif à la mise en paiement de dépenses de l'Etat par procédés mécanographiques et à la nature des pièces justificatives de ces dépenses ;

Vu le décret n° 2003-101 du 13 mars 2003 portant règlement général sur la comptabilité publique ;

Vu le décret n° 2004-561 du 21 avril 2004 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 2004-1320 du 30 septembre 2004 portant nomenclature budgétaire de l'Etat ;

Vu le décret n° 2004-1380 du 2 novembre 2004 portant nomination des ministres, modifié ;

Vu le décret n° 2004-1406 du 6 novembre 2004 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères, modifié ;

Sur le rapport du Ministre de l'Economie et des Finances.

DÉCRÈTE :

Article premier. - Le SIGFIP est un logiciel destiné à faciliter les opérations de préparation et d'exécution du budget général et des comptes spéciaux du Trésor. A ce titre il permet de :

- produire les situations d'exécution budgétaire nécessaires à la confection de la loi de finances, et des actes budgétaires subséquents ;

- tenir la comptabilité budgétaire des recettes et des dépenses du budget général et des comptes spéciaux du Trésor ;

- produire les situations d'exécution budgétaire nécessaires à l'établissement du Tableau des Opérations financières de l'Etat (TOFE).

Art. 2. - Le SIGFIP relie au moyen d'un réseau informatique, sur l'ensemble du territoire, les agents d'exécution du budget général et des comptes spéciaux du Trésor. Il s'agit :

- des ordonnateurs ;

- du contrôleur des opérations financières ou de ses représentants ;

- des comptables assignataires des dépenses de l'Etat ;

L'accès au réseau SIGFIP, à tout autre acteur, à des fins de consultation est soumis à autorisation écrite du Ministre chargé des Finances.

Art. 3. - Le SIGFIP traite les données du budget général et celles des comptes spéciaux du trésor. Il permet à cet effet de générer la comptabilité administrative des dépenses du budget général et le rapport d'exécution des comptes spéciaux du Trésor sur une base mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

Art. 4. - Les procédures de préparation et d'exécution des opérations du budget général et des comptes spéciaux du trésor dans SIGFIP ainsi que la contexture des documents produits sont fixées par instruction du Ministre chargé des Finances.

Art. 5. - Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret notamment celles du décret n° 65-599 du 6 septembre 1965 relatif à la mise en paiement de dépenses de l'Etat par procédés mécanographiques et à la nature des pièces justificatives de ces dépenses.

Art. 6. - Le Premier Ministre et les ministres sont chargés de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 31 décembre 2004

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

ARRETE MINISTERIEL n° 11251 en date du 30 décembre 2004 portant agrément de la Société sénégalaise de Saisie informatique « SESI » au statut de l'Entreprise franche d'exportation.

Article premier. - L'agrément au statut de l'entreprise franche d'exportation est accordé à la Société sénégalaise de Saisie informatique « SESI » dans le cadre de ses activités de traitement électronique de données.

Art. 2. - La Société sénégalaise de Saisie informatique « SESI » s'engage à déposer :

- une déclaration fiscale annuelle, à la Direction générale des Impôts et des Domaines ;

- une déclaration mensuelle du chiffre d'affaires, à la Direction générale des Impôts et des Domaines ;

- des déclarations pour toutes les importations et les exportations, à la Direction générale des Douanes ;

- les statistiques comptables et financières de l'entreprise, à la Direction chargée des Statistiques ;

- les états financiers annuels certifiés par un cabinet comptable agréé ainsi que les états de répartition des ventes des produits finis à l'exportation et dans le marché national à l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX).

Art. 3. - La Société sénégalaise de Saisie informatique « SESI » est tenue de réaliser tous les ans, 80 % de son chiffre d'affaires annuel à l'exportation.

Art. 4. - Les avantages octroyés à la Société sénégalaise de Saisie informatique « SESI » prennent effet à partir de la date de signature du présent arrêté.

Art. 5. - Le non respect d'une des obligations et engagements souscrits est sanctionné conformément à l'article 17 de la loi instituant le statut de l'entreprise franche d'exportation.

Art. 6. - Le Directeur général des Douanes, le Directeur général des Impôts et des Domaines et le Directeur général de l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX) sont chargés, chacun, en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 11252 en date du 30 décembre 2004 portant agrément de SINTI DAKAR sarl au statut de l'Entreprise franche d'exportation.

Article premier. - L'agrément au statut de l'entreprise franche d'exportation est accordé à « SINTI DAKAR sarl » dans le cadre de ses activités de réalisation de prestations informatiques et télé services à Dakar.

Art. 2. - « SINTI DAKAR sarl » s'engage à déposer :

- une déclaration fiscale annuelle, à la Direction générale des Impôts et des Domaines ;

- une déclaration mensuelle du chiffre d'affaires, à la Direction générale des Impôts et des Domaines ;

- des déclarations pour toutes les importations et les exportations, à la Direction générale des Douanes ;

- les statistiques comptables et financières de l'entreprise, à la Direction chargée des Statistiques ;

- les états financiers annuels certifiés par un cabinet comptable agréé ainsi que les états de répartition des ventes des produits finis à l'exportation et dans le marché national à l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX).

Art. 3. - « SINTI DAKAR sarl » est tenue de réaliser tous les ans, 80 % de son chiffre d'affaires annuel à l'exportation.

Art. 4. - Les avantages octroyés à « SINTI DAKAR sarl » prennent effet à partir de la date de signature du présent arrêté.

Art. 5. - Le non respect d'une des obligations et engagements souscrits est sanctionné conformément à l'article 17 de la loi instituant le statut de l'entreprise franche d'exportation.

Art. 6. - Le Directeur général des Douanes, le Directeur général des Impôts et des Domaines et le Directeur général de l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX) sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 11253 en date du 30 décembre 2004 portant agrément de TUNASEN s.a. au statut de l'Entreprise franche d'exportation.

Article premier. - L'agrément au statut de l'entreprise franche d'exportation est accordé à « TUNASEN s.a. » dans le cadre de ses activités d'armement à la pêche.

Art. 2. - « TUNASEN s.a. » s'engage à déposer :

- une déclaration fiscale annuelle, à la Direction générale des Impôts et des Domaines ;

- une déclaration mensuelle du chiffre d'affaires, à la Direction générale des Impôts et des Domaines ;

- des déclarations pour toutes les importations et les exportations, à la Direction générale des Douanes ;

- les statistiques comptables et financières de l'entreprise, à la Direction chargée des Statistiques ;

- les Etats financiers annuels certifiés par un cabinet comptable agréé ainsi que les états de répartition des ventes des produits finis à l'exportation et dans le marché national à l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX).

Art. 3. - « TUNASEN s.a. » est tenue de réaliser tous les ans, 80 % de son chiffre d'affaires annuel à l'exportation.

Art. 4. - Les avantages octroyés à « TUNASEN s.a. » prennent effet à partir de la date de signature du présent arrêté.

Art. 5. - Le non respect d'une des obligations et engagements souscrits est sanctionné conformément à l'article 17 de la loi instituant le statut de l'entreprise franche d'exportation.

Art. 6. - Le Directeur général des Douanes, le Directeur général des Impôts et des Domaines et le Directeur général de l'Agence nationale chargée de la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX) sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 11263 en date du 30 décembre 2004 mettant fin au mandat de M. Ibrahima Ndoeye en sa qualité de Liquidateur de la Société de Promotion et de Financement le Crédit sénégalais (CRESEN).

Article premier. - Il est mis fin au mandat de M. Ibrahima Ndoeye en sa qualité de Liquidateur de la Société de Promotion et de Financement le Crédit sénégalais (CRESEN).

Art. 2. - M. Ndoeye est autorisé à réintégrer le Ministère de l'Economie et des Finances.

Art. 3. - Le Directeur de la Monnaie et du Crédit, le Directeur de la Solde, des Pensions et des Rentes viagères et le Directeur national de la BCEAO sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté.

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'HYDRAULIQUE

ARRETE MINISTERIEL n° 10114 MAH en date du 12 novembre 2004 portant délégation de signature au Secrétaire général du Ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique.

Article premier. - Délégation de signature est donnée à M. Oumar Top, administrateur civil principal de classe exceptionnelle, Mle de solde n° 378 189/B, Secrétaire général du Ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique, pour signer au nom de M. Habib Sy, Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique tous documents, actes et décisions relatifs aux matières relevant de la compétence du Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique, à l'exclusion de ceux ayant un caractère réglementaire.

Art. 2 - M. Oumar Top rendra compte régulièrement au Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique des actes ou des correspondances qu'il aura signés, en application du présent arrêté.

Art. 3. - M. Oumar Top fera précéder sa signature de la mention suivante : « Pour le Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique et par délégation, le Secrétaire général ».

ARRETE MINISTERIEL n° 11009 MAH en date du 22 décembre 2004 portant délégation de signature au Directeur de cabinet du Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique.

Article premier. - Délégation de signature est donnée à M. Thierno Mademba Gaye, Mle de solde n° 386 933/H, commissaire aux enquêtes économiques principal, Directeur de Cabinet du Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique pour signer au nom de M. Habib Sy, Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique, tous documents, décisions ou arrêtés portant mutation, cessation de fonctions, suspension ou sanction disciplinaire des deuxième et troisième degré, concernant les fonctionnaires ou agents non fonctionnaires percevant une rémunération au moins égale à l'indice 1423.

Art. 2. - M. Thierno Mademba Gaye rendra compte régulièrement au Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique des actes ou des correspondances qu'il aura signés en application du présent arrêté.

Art. 3. - M. Thierno Mademba Gaye fera précéder sa signature de la mention suivante : « Pour le Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Hydraulique et par délégation, le Directeur de Cabinet ».

Art. 4. Le présent arrêté prend effet pour compter de sa date de signature.

MINISTERE DU TOURISME ET DES TRANSPORTS AERIENS

ARRETE MINISTERIEL n° 25 MTTA-ANACS-J en date du 7 janvier 2005 portant création et nomination des membres de la Commission technique d'Enquêtes d'Accidents d'avion N102 AU.

Article premier. - Il est institué, suite à l'accident de l'avion immatriculé N102 AU survenu le dimanche 2 janvier 2005 aux environs de 11 heures dans le village de Badioure (environ à 4 km de Bignona), une commission technique d'enquête en vue d'en déterminer les causes probables.

Art. 2. - La commission technique d'enquête est composée comme suit :

- Président : le Directeur général de l'Agence nationale de l'Aviation civile du Sénégal ;
- Rapporteur : le Directeur de la Navigation aérienne ;
- Suppléants du Rapporteur : le Directeur du Transport aérien et le Directeur des Inspections.

Membres :

- le représentant du Ministre de l'Intérieur ;
- le représentant du Ministre chargé de l'Agriculture ;
- le représentant du Ministre chargé de l'Aviation civile ;
- le représentant de l'ASECNA ;
- l'Administrateur Délégué aux Activités aéronautiques nationales du Sénégal ;
- le représentant du Directeur général de l'ASECNA ;
- le Directeur du C.C.S. ou son représentant ;
- le Directeur des Inspections techniques ;
- le Commandant de la Zone militaire n° 6 de Kolda ;
- le Commandant de la Gendarmerie de Kolda ou son représentant ;
- le commandant du Centre de Secours des Sapeurs Pompiers de Kolda ou son représentant.
- le Chef ENA de la représentation ;
- le Conseiller juridique de l'ANACS ;
- le Bureau Véritas ;
- le Commandant de l'Aéroport de Ziguinchor.

Art. 3. - La commission peut entendre et/ou s'adjoindre toutes personnes susceptibles de lui apporter un concours appréciable dans l'exercice de sa mission.

Art. 4. - Le Directeur général de l'Agence nationale de l'Aviation civile du Sénégal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

ARRETE MINISTERIEL n° 30 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application du contrat de tâcheronnat.

Article premier. - *Dispositions générales*

Le contrat de tâcheronnat est celui par lequel, une personne physique s'engage vis à vis d'une autre à exécuter une tâche ou réaliser un ouvrage en recrutant elle-même la main d'oeuvre nécessaire à cette fin.

Dans le cadre de cette activité le sous traitant ou tâcheron est considéré comme employeur vis à vis du personnel choisi et rémunéré par lui au sens de l'article L 3 du Code du Travail.

Art. 2. - *Obligations du tâcheron*

Le tâcheron doit être régulièrement inscrit au registre du commerce ou et/ ou des corps et métiers et doit être propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal et doit observer toutes les prescriptions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant les rapports de travail salarié conformément aux dispositions de l'article L3 du Code du Travail.

Art. 3. - *Forme de contrat*

Le contrat de tâcheronnat doit être obligatoirement passé par écrit et comporter les mentions suivantes :

- les noms, adresse et raison sociale des contractants ;
- la nature et l'étendue des prestations ou services objet du contrat ;
- la durée de ces prestations et services ;
- le lieu d'exécution de ceux-ci et la situation des différents chantiers du tâcheron ;
- le nombre approximatif de travailleurs à occuper ;
- l'échéancier des paiements.

Art. 4. - *Modalités de contrôle*

L'Inspecteur du Travail dispose d'un délai de quinze jours pour apporter son visa sur les contrats qui lui sont soumis.

Il peut exiger la communication de tout renseignement ou document nécessaire à sa mission de lutte contre le marchandage.

Il peut exiger la présentation des devis, bons de commande ou de travaux, les factures, les contrats ou documents commerciaux relatifs aux opérations du marchandage.

Est obligatoire, la production, au moment du dépôt des contrats de sous traitance aux fins de visa d'approbation, des affiches prévues à l'article L 79 du Code du Travail.

Le délai de quinze jours prévus au présent article du présent arrêté ne commence à courir qu'à partir du moment où le dossier de demande de visa est complet.

Le contrat de tâcheronnat doit être déposé en quatre exemplaires par la partie la plus diligente auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort du lieu d'exécution du contrat aux fins de visa conformément aux dispositions de l'article L 77 du Code du Travail.

Art. 5. - *Responsabilité du tâcheron*

La responsabilité du tâcheron est directement engagée pour le paiement des salaires et des congés payés ainsi que pour les obligations fiscales et sociales.

Art. 6. - *Responsabilité de l'entrepreneur*

L'entrepreneur principal, en cas de défaillance du tâcheron, encourt dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités suivantes :

1. - si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans l'établissement de l'entrepreneur principal ou dans les dépendances de celui-ci, celui-ci est substitué totalement au tâcheron en ce qui concerne le personnel employé notamment pour le paiement des salaires et des congés payés ainsi que pour les obligations fiscales et sociales comme s'il s'agissait de ses propres travailleurs ;

2.- si les travaux sont exécutés dans des établissements distincts de ceux du chef d'entreprise ou entrepreneur principal, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci pour le paiement des salaires et congés payés, ainsi que le versement de la part patronale des cotisations sociales.

Art. 7. - *Action directe*

Dans le cas visé à l'article précédent relatif notamment au cas d'insolvabilité du sous entrepreneur, le travailleur lésé et les organismes de sécurité sociale peuvent exercer une action directe contre l'entrepreneur principal et/ou le chef d'entreprise ou maître d'ouvrage pour qui le travail a été effectué.

Art. 8. - *Interdiction de marchandage*

Toute opération à but lucratif de fourniture de main d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié est interdite. Toute opération contraire à l'application des dispositions de la loi, du règlement, des conventions ou accord collectif de travail ou marchandage est interdite.

Art. 9. - *Publicité*

Préalablement à l'exécution du contrat, le tâcheron est tenu de déposer auprès des institutions de prévoyance sociale obligatoires copie de contrats de tâcheronnat visés par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Art. 10. - *Nullité*

Sont nuls et de nul effet, quelle qu'en soit la forme, les clauses, stipulations et arrangements qui auraient pour effet de faire échec aux dispositions du présent arrêté.

Article 11. - *Sanctions*

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Art. 12. - *Abrogation des dispositions antérieures contraires*

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.

Art. 13. - *Exécution*

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 31 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'aménagement du temps de travail dans les industries textiles et de la confection

Section première : - *Dispositions générales*Article premier. - *Objet*

Le présent arrêté a pour objet de déterminer les modalités d'application des articles L. 135, L. 136 et L. 137 du Code du Travail. Il fixe notamment les modalités d'aménagement et de répartition des horaires de travail à l'intérieur d'un cycle donné, du recours à la modulation du temps de travail pour fluctuation d'activité, d'utilisation d'horaires individualisés et des mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Art. 2. - *Champ d'application*

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à l'ensemble des établissements ayant pour activités principales la filature, la filterie, le tissage, la teinture, les apprêts et les impressions, la confection et les articles d'habillement. Elles sont également applicables aux établissements de filature de sisal et autres fibres naturelles ou artificielles.

Section 2. - *Travail à temps choisi*Paragraphe 1. *Horaires individualisés*Art. 3. - *Mise en place*

En application des dispositions de l'article L. 136 du Code du Travail et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs peuvent pratiquer des horaires individualisés sous réserve que les délégués du personnel et l'Inspecteur du Travail du ressort soient préalablement informés.

Art. 4. - *Plages fixes et plages mobiles*

La pratique des horaires individualisés implique, au préalable, la détermination, par le chef d'établissement, de périodes où le travailleur est tenu d'assurer un temps fixe de présence appelées plages fixes et de périodes où le travailleur peut choisir ses heures de présence appelées plages mobiles. Chaque travailleur pratique un horaire qui respecte les plages fixes et mobiles.

Art. 5. - *Reports d'heures*

Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite de trois heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10 par mois.

Paragraphe 2. - *Travail à temps partiel*Art. 6. - *Mise en place*

Conformément aux dispositions de l'article L.137 du Code du Travail, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, après avis des délégués du personnel, dans les établissements visés à l'article 2 du présent arrêté. En l'absence de délégués du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur après information de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 7. - *Limites horaires*

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les travailleurs dont la durée du travail ne dépasse pas :

- 32 heures de la durée légale hebdomadaire du travail ou 4/5 de la durée hebdomadaire du travail fixée conventionnellement pour l'industrie textile ou 4/5 des durées hebdomadaires du travail applicables dans l'établissement ;

- 138 heures de la durée légale mensuelle du travail ou 4/5 de la durée mensuelle du travail fixée conventionnellement pour l'industrie textile ou 4/5 des durées mensuelles du travail applicables dans l'établissement ;

- 1664 heures de la durée légale annuelle du travail ou 4/5 de la durée annuelle du travail fixée conventionnellement pour l'industrie textile ou 4/5 des durées annuelles du travail applicables dans l'établissement ;

Art. 8. - *Intégration dans le décompte des effectifs*

Les travailleurs à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de travailleurs.

Art. 9. – *Contrat écrit*

Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et la répartition de cette durée du travail à l'intérieur de la semaine, du mois ou de l'année. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au travailleur sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Art. 10. – *Transformation du contrat*

Les travailleurs à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les travailleurs à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage.

Art. 11. – *Procédure*

La demande du travailleur doit être communiquée au chef d'entreprise par écrit. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au travailleur, par écrit, dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Art. 12. – *Heures complémentaires*

La durée du travail effectif journalier peut être prolongé au-delà des limites fixées en application des articles 4 et 5 du présent arrêté, pour les travaux désignés ci-dessous et conformément à ses indications :

1. travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, étuves, sécheries ou chaudières autres que les générateurs pour machine motrice, ainsi qu'au chauffage des cuves et bacs, sous conditions que ce travail ait un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas le travail fondamental de l'établissement ; travail des mécaniciens, électriciens et chauffeurs employés au service de la force motrice ; une heure et demie au maximum au delà de la limite journalière ; deux heures au maximum au-delà de la limite journalière pour les chauffeurs occupés à la marche des appareils ;

2. graissage des transmissions principales : deux heures au maximum au delà de la limite hebdomadaire ;

3. nettoyage des machines et tout autres appareils producteurs ; nettoyage des matières dans la filature du lin, du chanvre, du jute, de la ramie, du coco, de l'alfa, du sisal et de leurs succédanés ; nettoyage des renvideurs dans la filature du coton ; trois heures au maximum au delà de la limite hebdomadaire, la première heure est payée en heure normale, les heures suivantes en heures majorées ;

4. graissages des métiers à pile automatique dans la filature du jute et du sisal ; graissage des renvideurs dans la filature de la laine : une heure au delà de la limite journalière ;

5. travail des contremaîtres, des chefs d'équipe et des ouvriers affectés spécialement à la réparation ou au réglage des métiers pour achever la réparation ou le réglage d'un métier, sous réserve que la réparation ou le réglage du métier puisse être achevée pendant la durée de la dérogation : une heure au delà de la limite journalière.

Art. 13. – *Droits des travailleurs à temps partiel*

Les travailleurs employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise.

Les périodes d'essai des travailleurs à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des travailleurs à temps complets. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, leur rémunération est proportionnelle à celle du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les travailleurs employés à temps partiels comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Art. 14. – *Modulation*

Il peut être prévu que la durée hebdomadaire ou mensuelle d'un contrat de travail à temps partiel varie dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Section . 3. – *Répartition des horaires de travail dans un cycle*

Art. 15. – *Définition*

Le travail peut être organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail définis par service, fonctions par opérations ou par campagnes et arrêtés par le chef de l'établissement.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée peut se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à 12 semaines ; le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être varié.

Art. 16. – *Sort des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle de travail. Seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de quarante heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Art. 17. – *Modalités de prise du repos compensateur*

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de quarante heures, par l'attribution sur une période déterminée, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions du décret n° 70 – 183 du 20 février 1970, modifié, fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires.

Art. 18. – *Délais d'information*

Dans chaque établissement, un tableau de service élaboré par le chef d'établissement précise les horaires de travail pour chaque service, fonction, opération ou campagne.

Le tableau de service doit être porté à la connaissance des agents, par voie d'affichage ou par tout moyen approprié, sept jours au moins avant son application.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, soixante-douze heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.

Art. 19. – *Dépassement durée légale du travail*

Lorsque les besoins du service l'exigent, les travailleurs peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des horaires définis par le cycle de travail dans la limite de 20 heures par semaine et par agent.

Les heures supplémentaires font l'objet, soit d'une compensation horaire donnant lieu à un repos au moins d'égale durée conformément aux dispositions du décret n° 70-183 du 20 février 1970, modifié, fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires, soit une indemnisation suivant les taux de majoration des heures supplémentaires en vigueur.

Section 4. – *Modulation*

Art. 20. – *Définition*

La modulation consiste à répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année en augmentant les horaires en période de haute activité et en réduisant les horaires en période de basse activité. La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur la période considérée cette durée n'excède pas en moyenne 40 heures par semaine travaillée.

Art. 21. – *Compensation*

Ne sont pas des heures supplémentaires, les heures effectuées entre quarante heures et la limite haute de modulation, laquelle est fixée à 48 heures. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà de quarante heures au cours d'une semaine de travail doivent être compensées ;

- soit par une réduction de la durée journalière ou hebdomadaire du travail des jours ou semaines suivants ;

- soit par l'attribution d'un repos compensateur.

Art. 22. – *Heures supplémentaires*

Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la limite haute de modulation.

En fin d'année ou au terme de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, à l'exception des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année, ouvrent droits à des repos compensateurs. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Art. 23. – *Contrôle*

Le programme de modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre aux délégués du personnel, le chef d'établissement communique au moins une fois par an aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

Les travailleurs doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit à 24 heures lorsque des raisons impérieuses de fonctionnement le justifient.

Section 5. – Travail par équipes successives

Art. 24. – *Définition*

Lorsque des contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire le travail continu eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique, le chef d'établissement peut organiser le travail par équipes successives, c'est à dire faire en sorte que des travailleurs formant des équipes distinctes se succèdent les unes aux autres sur un même poste de travail. Les travailleurs de chaque équipe travaillent tous et prennent tous leur repos en même temps.

La durée hebdomadaire du travail peut atteindre une moyenne de quarante-deux heures établie sur une période de douze semaines.

Art. 25. – *Les formes de travail par équipes successives*

Le travail par équipes successives peut revêtir trois formes :

- le travail à deux équipes ou le deux fois huit heures : c'est un système discontinu avec interruption en fin de journée et en fin de semaine ;
- le travail à trois équipes ou le trois fois huit heures : c'est un travail semi-continu avec interruption de travail en fin de semaine ;
- le travail à quatre équipes ou le quatre fois huit : il s'agit d'un travail à feu continu où la production est assurée 24 heures sur 24 tous les jours de la semaine, dimanches et jours fériés.

Art. 26. – *Affectation à deux équipes successives*

Dans les établissements ou parties d'établissement pratiquant le mode de travail par équipes successives, l'affectation d'un travailleur à deux équipes successives est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

Section 6. – Mesures de Contrôle

Art. 27. – *Justification des heures accomplies*

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le travailleur. Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque travailleur est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Lorsque les travailleurs d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque travailleur concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque travailleur.

Art. 28. – *Contrôle de la durée du travail*

Lorsque tous les travailleurs d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera écrit en caractères lisibles et affiché de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au-dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Toute modification de cet horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée dans les mêmes conditions. Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportés éventuellement doivent être préalablement adressés à l'Inspecteur du Travail.

Art. 29. – *Contrôle du nombre d'heures de repos compensateur acquis*

Tous les travailleurs doivent être tenus informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint huit heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum cité à l'article 18 du présent arrêté.

Lorsque des travailleurs d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque travailleur. Ce document devra comporter les mentions prévues à l'alinéa précédent et les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois ;
- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;

Art. 30. – *Contrôle des cycles de travail*

Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycles, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail. L'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation. En outre, l'affichage du changement du programme de la modulation doit être effectué en respectant le délai défini par l'article 19. La notification du changement de calendrier individualisé doit également être effectuée en respectant le délai défini par l'article précité.

Art. 31. – *Contrôle du travail par relais, par roulement ou par équipes successives*

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un état ou registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Section 7. – Dispositions finales

Art. 32. – *Pénalités*

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application.

Art. 33. – *Abrogation des dispositions antérieures contraires*

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.

Art. 34. – *Exécution*

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 32 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de téléseuices et celles évoluant dans le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)

Section première. – Dispositions générales

Article premier. – *Objet*

Le présent arrêté a pour objet de déterminer les modalités d'application de la semaine de quarante heures conformément aux dispositions de l'article L.135 du Code du Travail. Il fixe notamment les modalités de recours aux dérogations permanentes et temporaires ainsi que celles liées à la récupération des heures normales de travail perdues. Il détermine également les conditions de mise en œuvre des astreintes, d'organisation du travail de nuit et des mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Art. 2. – *Champ d'application*

Les dispositions du présent arrêté sont applicables :

- aux établissements de téléseuices, c'est à dire aux établissements spécialisés dans la gestion de la relation clientèle à distance qui conçoivent, mettent en œuvre et exploitent des programmes d'acquisition et de fidélisation de clients à l'aide des moyens informatiques et de la communication, notamment le téléphone, le mail, le Web, etc. ;
- aux établissements évoluant dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), c'est à dire aux établissements qui utilisent un ensemble de technologies pour traiter, modifier et échanger de l'information, plus spécifiquement des données numérisées.

Art. 3. – *Durée du travail et repos hebdomadaire*

La durée du travail est fixée à 40 heures par semaine dans les établissements de téléseuices et ceux évoluant dans les TIC conformément à l'article L135 du Code du Travail.

L'organisation du travail dans les établissements de téléservices et ceux évoluant dans les TIC pourra s'effectuer dans le respect des garanties ci-après définies :

- la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 50 heures au cours d'une semaine ;
- les travailleurs bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum auquel s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives ;

Art. 4. – Règles applicables à la durée quotidienne de travail

Les règles applicables à la durée quotidienne de travail, continue ou discontinue, sont les suivantes :

- en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 8 heures pour les équipes. Toutefois, lorsque les contraintes de continuité du service l'exigent en permanence, le chef de l'établissement peut déroger à la durée quotidienne de travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures ;
- dans le cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 12 heures

Section 2. – Dérogations permanentes

Art. 5. – Dérogations permanentes pour travaux préparatoires ou complémentaires permanents

En application de l'article 2 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail modifié, la durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement pour des travaux préparatoires ou complémentaires ainsi que pour des opérations qui, techniquement, ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires. Le chef d'établissement, en accord avec les représentants du personnel, fixe la liste des travaux et opérations concernés.

Les heures accomplies dans ces conditions au delà des limites du travail normal de l'établissement sont rétribuées au tarif normal.

Art. 6. – Dérogations liées aux durées du travail inférieures à la durée légale hebdomadaire

Le chef d'établissement peut occuper le travailleur à temps partiel au delà de la durée de travail fixée par le contrat dans une limite qui ne peut excéder à un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans son contrat.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 3 du décret 70-183 du 20 février 1970, modifié, fixant les modalités de la compensation des heures supplémentaires.

Art. 7. – Équivalences

En application de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée de présence équivalente à la durée légale hebdomadaire de travail est fixée comme suit pour le personnel affecté aux travaux énumérés ci-dessous :

- travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, services de sécurité, de réception d'appel : la durée du travail effectif de ce personnel peut être prolongée de quatre heures par jour au maximum au-delà de la limite assignée au travail de l'établissement, sans que la durée hebdomadaire puisse excéder cinquante-six heures équivalant à quarante heures de travail effectif ;
- travail des gardiens logés dans l'enceinte de l'établissement ou dans les dépendances de celui-ci : la durée de présence de ce personnel sera continue sous réserve d'un repos de vingt-quatre heures consécutives par semaine et d'un congé compensateur annuel payé de deux semaines en sus du congé légal.

Section 3. – Dérogations temporaires

Art. 8. – Prolongations temporaires suite à des accidents

En application de l'article 5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, au-delà des limites du travail normal de l'établissement pour tous travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement. L'exécution desdits travaux est limitée à deux heures par jour.

*Art. 9. - Prolongations temporaires
suite à un surcroît d'activités*

En cas de travaux urgents et exceptionnels ou cas de surcroît extraordinaire de travail, le chef d'établissement a la faculté d'ordonner l'exécution desdits travaux au-delà des heures normales de travail de l'établissement dans une limite à cent cinquante heures par an, sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de deux heures par jour.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, modifié fixant les modalités de la compensation des heures supplémentaires.

*Section 4. - Récupération des heures
normales perdues*

Art. 10. - Cas de récupération

Seules peuvent être récupérées, selon les modalités déterminées par le présent arrêté, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

1. résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
2. pour baisse d'activités ou morte-saison ;
3. à l'occasion du chômage d'un jour ouvrable au Sénégal coïncidant avec un jour férié et chômé dans le pays vers lequel s'exportent les prestations de l'établissement.

*Art. 11. - Interruptions collectives
résultant de causes accidentelles
ou de force majeure*

En application de l'article 6 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, en cas d'interruptions collectives du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure telles qu'accidents survenus au matériel, réseaux et installations, sinistres sur les bases de données, intempéries, journées de fêtes légales et autres événements imprévisibles, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out, une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération des heures normales perdues de travail.

*Art. 12. - Interruptions collectives
résultant de morte-saison ou de baisse
normale d'activité*

En application de l'article 8 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, le chef d'établissement qui conserve son personnel pendant les périodes ou ses activités sont au ralenti, pourra récupérer, dans la limite de 180 heures par an, les heures de travail perdues par suite de morte saison ou de baisses normales d'activité à certaines époques de l'année.

*Art. 13. - Jour ouvrable au Sénégal
coïncidant avec un jour férié et chômé
dans le pays vers lequel s'exportent
les prestations délocalisées.*

Les établissements spécialisés dans les activités et/ou prestations délocalisées peuvent récupérer les heures de travail perdues par suite d'une coïncidence entre un jour férié et chômé dans le pays vers lequel s'exportent ses activités et/ou prestations et un jour ouvrable au Sénégal.

Art. 14. - Modalités des récupérations

Les heures perdues dans les cas prévus aux articles 11, 12 et 13 ne peuvent être récupérées que dans les douze mois suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

L'augmentation exceptionnelle de la durée du travail normalement pratiqué dans l'établissement à titre de récupération des heures perdues dans les conditions prévues aux articles 11, 12 et 13 du présent arrêté ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures par jour ni de plus de 10 heures par semaine la durée de travail ou de présence du personnel.

Section 5. - Les périodes d'astreinte

*Art. 15. - Définition d'une période d'astreinte
et champ d'application personnel*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une intervention dont le but essentiel est d'assurer la sécurité des personnes ou le dépannage d'installations, hors entretien courant. La durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Conformément à l'alinéa premier du présent article, les catégories de personnel qui peuvent être sous astreinte doivent être limitées aux travailleurs appelés à assurer l'entretien, la maintenance ou la sécurité. Les ingénieurs et cadres, concernés par les situations d'urgence du fait de leurs responsabilités globales dans le bon fonctionnement de l'établissement, sont également concernés.

Art. 16. - *Types d'astreinte*

L'astreinte peut revêtir différents aspects :

- soit l'intéressé, pendant toute la durée de l'astreinte fixée, doit pouvoir répondre personnellement à un appel éventuel, et le cas échéant intervenir;

- soit l'intéressé, selon un programme établi, doit appeler une permanence qui centralise les appels afin de recevoir d'éventuelles instructions d'intervention.

L'astreinte comporte des périodes distinctes : d'une part des périodes de disponibilité pendant lesquelles le salarié a l'obligation d'être disponible ou de prendre certains contacts, d'autre part, des périodes d'intervention comportant un déplacement et un temps de travail effectif.

Art. 17. - *Prise en compte du temps d'intervention liés aux astreintes*

Les temps d'intervention sont considérés comme temps de travail et devront donc être pris en compte pour l'application de la réglementation sur la durée du travail.

Art. 18. - *Prise en compte des contraintes de disponibilité liées aux astreintes*

Les périodes de disponibilité n'étant pas des périodes de travail effectif, la réglementation sur la durée du travail ne s'applique pas à elles.

Art. 19. - *Limitation des durées et périodes d'astreinte*

Afin de limiter les durées et périodes d'astreinte, le chef d'établissement est tenu de mettre en œuvre, compte tenu de ses activités, une organisation par roulement du personnel sous astreinte.

Art. 20. - *Moyens de transport et temps de déplacement*

Le chef d'établissement doit faciliter les déplacements du travailleur sous astreinte en cas de nécessité, notamment par le remboursement des frais kilométriques au tarif en vigueur dans l'entreprise ou par la mise à disposition de moyens de transport.

Les temps de déplacement peuvent être définis sur une base forfaitaire moyenne, adaptée à la réalité de chaque établissement.

Art. 21. - *Paie et/ou récupération*

Compte tenu des contraintes qu'elles entraînent, les durées et périodes d'astreinte donnent lieu :

- soit à une indemnisation;
- soit à un temps de repos;
- soit à une indemnisation et à un temps de repos.

La nature et le taux de ces compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par le chef d'établissement et portées à la connaissance des intéressés.

Art. 22. - *Moyens de communication*

Le chef d'établissement dote le travailleur sous astreinte de moyens de communication appropriés, de préférence autonomes, et prend en charge les frais spécifiques qui en résultent.

Section 6. - Les travailleurs de nuit

Art. 23. - *Affectation de travailleurs à des postes de nuit*

Des travailleurs peuvent être affectés, de façon permanente, à des postes de nuit lorsque les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Art. 24. - *Recrutement de travailleurs à des postes de nuit*

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale à la charge du chef d'établissement. Celui-ci peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit.

Art. 25. - *Durée du travail de nuit*

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Art. 26. - *Dérogations à la durée maximale quotidienne du travail de nuit*

Il peut être dérogé à la durée normale du travail de nuit pour les activités suivantes :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;

- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;

- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée normale du travail de nuit peut être également dérogée dans le cas de faits dus à des circonstances anormales et imprévisibles, qui sont étrangères au chef d'établissement, ou à des événements exceptionnels dont les conséquences peuvent être évitées.

Art. 27. - *Contreparties*

Le Chef d'établissement est tenu de prendre des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et l'organisation des temps de pause.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les travailleurs occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le chef d'établissement porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants.

Section 7. - *Mesures de contrôle*

Art. 28. - *Contrôle des dérogations*

Lorsque les conditions de fonctionnement de l'établissement présentent des particularités de nature à justifier une dérogation à la durée normale de travail, le chef d'établissement doit adresser une demande dérogatoire à l'Inspecteur du Travail du ressort. Cette demande doit être motivée.

L'inspecteur du travail prend sa décision, sept jours au maximum après la réception de la demande après avoir vérifié si la situation de l'établissement est de nature à justifier l'octroi de la dérogation sollicitée.

Art. 29. - *Contrôle des récupérations*

Le chef d'établissement qui veut faire usage de la faculté de récupération doit en informer, au préalable, l'Inspecteur du Travail du ressort à qui il doit adresser une note indiquant la nature, la cause et la date de l'interruption collective du travail, le nombre d'heures perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire normal et le nombre de travailleurs concernés.

Art. 30. - *Contrôle des astreintes*

Le chef d'établissement est tenu de mentionner sur un état ou registre la liste nominative et les emplois des travailleurs sous astreinte ainsi que les périodes d'astreintes effectuées. L'état ou le registre doit être constamment tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspecteur du Travail du ressort. Il doit en outre, informer l'Inspecteur du Travail du ressort de la nature et du taux des compensations financières ou en repos auxquelles les travailleurs sous astreinte ont droit.

Art. 31. - *Contrôle du travail de nuit*

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Aucun travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail qui atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit. Le médecin du travail informe le travailleur de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur sa santé.

Le chef d'établissement est tenu de mentionner sur un état ou registre la liste nominative et les emplois des travailleurs affectés exclusivement au travail de nuit ainsi que les observations formulées par le médecin du travail. L'état ou le registre doit être constamment tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspecteur du Travail du ressort. Il doit également justifier les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement qui ont rendu nécessaire le travail de nuit.

Section 8. - *Dispositions finales*

Art. 32. - *Pénalités*

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Art. 33. - *Abrogation des dispositions antérieures contraires*

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.

Art. 34. - *Exécution*

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 33 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles et de la confection

Section première. - *Dispositions générales*

Article premier. - *Objet*

Le présent arrêté a pour objet de déterminer les modalités d'application de la semaine de quarante heures conformément aux dispositions de l'article L. 135 du Code du Travail. Il fixe notamment les modalités de recours aux dérogations permanentes et temporaires ainsi que celles liées à la récupération des heures normales de travail perdues. Il détermine également les conditions de mise en œuvre des astreintes et des mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Art. 2. - *Champ d'application*

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à l'ensemble des établissements ayant pour activités principales la filature, la filterie, le tissage, la teinture, les apprêts et les impressions, la confection et les articles d'habillement. Elles sont également applicables aux établissements de filature de sisal et autres fibres naturelles ou artificielles.

Art. 3. - *Durée du travail*

La durée du travail est fixée à 40 heures par semaine dans les industries textiles conformément à l'article L. 135 du Code du Travail.

L'organisation du travail dans les industries textiles pourra s'effectuer dans le respect des garanties ci-après définies :

- la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 50 heures au cours d'une période de 7 jours;

- les travailleurs bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum;

- le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs.

Art. 4. - *Règles applicables à la durée quotidienne de travail*

Les règles applicables à la durée quotidienne de travail, continue ou discontinue, sont les suivantes :

- en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 8 heures pour les équipes. Toutefois, lorsque les contraintes de continuité du service l'exigent en permanence, le chef de l'établissement peut déroger à la durée quotidienne de travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures;

- dans le cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 12 heures. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de trois vacations d'une durée minimum d'une heure.

Section 2. - *Dérogations permanentes*

Art. 5. - *Dérogations permanentes pour travaux préparatoires ou complémentaires permanents*

En application de l'article 2 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, modifié fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, la durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement pour des travaux préparatoires ou complémentaires ainsi que pour des opérations qui, techniquement, ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires. Le chef d'établissement, en accord avec les délégués du personnel, fixe la liste des travaux et opérations concernés. Cette liste de travaux et opérations est communiquée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Les heures accomplies dans ces conditions au-delà des limites du travail normal de l'établissement sont rétribuées au tarif normal.

Art. 6. - *Dérogations liées aux durées du travail inférieures à la durée légale hebdomadaire*

Le chef d'établissement peut occuper le travailleur à temps partiel au-delà de la durée de travail fixée par le contrat dans une limite qui ne peut excéder à un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 modifié, fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires.

Art. 7. - *Equivalences*

En application de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée de présence équivalente à la durée légale hebdomadaire de travail est fixée comme suit pour le personnel affecté aux travaux énumérés ci-dessous :

- travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, services de sécurité : la durée du travail effectif de ce personnel peut être prolongée de quatre heures au maximum au-delà de la limite assignée au travail général de l'établissement, sans que la durée hebdomadaire puisse excéder cinquante-six heures équivalent à quarante heures de travail effectif;

- travail des gardiens logés dans l'enceinte de l'établissement ou dans les dépendances de celui-ci : la durée de présence de ce personnel sera continue sous réserve d'un repos de vingt-quatre heures consécutives par semaine et d'un congé compensateur annuel payé de deux semaines en sus du congé légal.

Section 3. - *Dérogations temporaires*

Art. 8. - *Prolongations temporaires suite à des accidents*

En application de l'article 5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, la durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, au-delà des limites du travail normal de l'établissement pour tous travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

Art. 9. - *Prolongations temporaires suite à un surcroît d'activités*

En cas de travaux urgents et exceptionnels ou en cas de surcroît extraordinaire de travail, le chef d'établissement a la faculté d'ordonner l'exécution desdits travaux au-delà des heures normales de travail de l'établissement dans une limite à cent-cinquante heures par an, sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de deux heures par jour.

Les heures ainsi accomplies, dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, donnent lieu à une majoration de salaire ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, modifié, fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires.

Section 4. - *Récupération des heures normales perdues*

Art. 10. - *Cas de récupération*

Seules peuvent être récupérées, selon les modalités déterminées par le présent arrêté, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

1. résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
2. pour baisse d'activités ou morte-saison ;

Art. 11. - *Interruptions collectives résultant de causes accidentelles ou de force majeure*

En application de l'article 6 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, en cas d'interruptions collectives du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure telles qu'accidents survenus au matériel, réseaux et installations, sinistres sur les bases de données, intempéries, journées de fêtes légales et autres événements imprévisibles, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out, une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération des heures normales perdues de travail.

Art. 12. - *Interruptions collectives résultant de morte-saison ou de baisse normale d'activité*

En application de l'article 8 du décret n° 70-183 du 20 février 1970 précité, le chef d'établissement qui conserve son personnel pendant les périodes où ses activités sont au ralenti, pourra récupérer, dans la limite de 180 heures par an, les heures de travail perdues par suite de morte saison ou de baisses normales d'activité à certaines époques de l'année.

Art. 13. - *Modalités des récupérations*

Les heures perdues dans les cas prévus aux articles 9, 10 et 11 ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte. Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

L'augmentation exceptionnelle de la durée du travail normalement pratiqué dans l'établissement à titre de récupération des heures perdues dans les conditions prévues aux articles 9, 10 et 11 du présent arrêté ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures par jour ni de plus de 10 heures par semaine la durée de travail ou de présence du personnel.

*Section 5. - Les périodes d'astreinte**Art. 14. - Définition d'une période d'astreinte et champ d'application personnel*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une intervention dont le but essentiel est d'assurer la sécurité des personnes ou le dépannage d'installations, hors entretien courant. La durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Conformément à l'alinéa premier du présent article, les catégories de personnel qui peuvent être sous astreinte doivent être limitées aux travailleurs appelés à assurer l'entretien, la maintenance ou la sécurité. Les ingénieurs et cadres, concernés par les situations d'urgence du fait de leurs responsabilités globales dans le bon fonctionnement de l'établissement, sont également concernés.

Art. 15. - Types d'astreinte

L'astreinte peut revêtir différents aspects :

- soit l'intéressé, pendant toute la durée de l'astreinte fixée, doit pouvoir répondre personnellement à un appel éventuel, et le cas échéant intervenir;

- soit l'intéressé, selon un programme établi, doit appeler une permanence qui centralise les appels afin de recevoir d'éventuelles instructions d'intervention.

L'astreinte comporte des périodes distinctes : d'une part des périodes de disponibilité pendant lesquelles le salarié a l'obligation d'être disponible ou de prendre certains contacts, d'autre part, des périodes d'interventions comportant un déplacement et un temps de travail effectif.

Art. 16. - Prise en compte du temps d'intervention liés aux astreintes

Les temps d'intervention sont considérés comme temps de travail et devront donc être pris en compte pour l'application de la réglementation sur la durée du travail.

Art. 17. - Prise en compte des contraintes de disponibilité liées aux astreintes

Les périodes de disponibilité n'étant pas des périodes de travail effectif, la réglementation sur la durée du travail ne s'applique pas à elles.

Art. 18. - Limitation des durées et périodes d'astreinte

Afin de limiter les durées et périodes d'astreinte, le chef d'établissement est tenu de mettre en oeuvre, compte tenu de ses activités, une organisation par roulement du personnel sous astreinte.

Art. 19. - Moyens de transport et temps de déplacement

Le chef d'établissement doit faciliter les déplacements du travailleur sous astreinte en cas de nécessité, notamment par le remboursement des frais kilométriques au tarif en vigueur dans l'entreprise ou par la mise à disposition de moyens de transport.

Les temps de déplacement peuvent être définis sur une base forfaitaire moyenne, adaptée à la réalité de chaque établissement.

Art. 20. - Paiement et/ou récupération

Compte tenu des contraintes qu'elles entraînent, les durées et périodes d'astreinte donnent lieu :

- soit à une indemnisation;
- soit à un temps de repos;
- soit à une indemnisation et à un temps de repos.

La nature et le taux de ces compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par le chef d'établissement et portée à la connaissance des intéressés.

Art. 21. - Moyens de communication

Le chef d'établissement dote le travailleur sous astreinte de moyens de communication appropriés, de préférence autonomes, et prend en charge les frais spécifiques qui en résultent.

*Section 6. - Mesures de contrôle**Art. 22. - Contrôle des dérogations*

Lorsque les conditions de fonctionnement de l'établissement présentent des particularités de nature à justifier une dérogation à la durée normale de travail, le chef d'établissement doit adresser une demande dérogatoire à l'Inspecteur du Travail du ressort. Cette demande doit être motivée.

L'Inspecteur du Travail prend sa décision, soixante-douze heures au maximum après la réception de la demande après avoir vérifié si la situation de l'établissement est de nature à justifier l'octroi de la dérogation sollicitée.

Art. 23. - Contrôle des récupérations

Le chef d'établissement qui veut faire usage de la faculté de récupération doit en informer, au préalable, à l'Inspecteur du Travail du ressort à qui il doit adresser une note indiquant la nature, la cause et la date de l'interruption collective du travail, le nombre d'heures perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire normal et le nombre de travailleurs concernés.

Art. 24. - Contrôle des astreintes

Le chef d'établissement est tenu de mentionner sur un état ou registre la liste nominative et les emplois des travailleurs sous astreinte ainsi que les périodes d'astreintes effectuées. L'état ou le registre doit être constamment tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspecteur du Travail du ressort. Il doit en outre, informer l'Inspecteur du Travail du ressort de la nature et du taux des compensations financières ou en repos auxquelles les travailleurs sous astreinte ont droit.

Section 7. - Dispositions finales**Art. 25. - Pénalités**

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Art. 26. - Abrogation des dispositions antérieures contraires

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté notamment celles de l'arrêté local n° 4197/IT du 26 juin 1953 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles.

Art. 27. - Exécution

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 34 en date du 5 janvier 2005 fixant les modalités d'aménagement du temps de travail dans les entreprises de téléservices et celles évoluant dans le secteur des TIC

Section première. - Dispositions générales**Article premier. - Objet**

Le présent arrêté a pour objet de déterminer les modalités d'application des articles L. 135, L.136 et L.137 du Code du Travail. Il fixe notamment les modalités d'aménagement et de répartition des horaires de travail à l'intérieur d'un cycle donné, du recours à la modulation du temps de travail pour fluctuations d'activités, d'utilisation d'horaires individualisés et des mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Art. 2. - Champ d'application

Les dispositions du présent arrêté sont applicables :

- aux établissements de téléservices, c'est à dire aux établissements spécialisés dans la gestion de la relation clientèle à distance qui conçoivent, mettent en œuvre et exploitent des programmes d'acquisition et de fidélisation de clients à l'aide des moyens informatiques et de la communication, notamment le téléphone, le mail, le web, etc..

- aux établissements évoluant dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), c'est à dire aux établissements qui utilisent un ensemble de technologies pour traiter, modifier et échanger l'information, plus spécifiquement des données numérisées.

Section 2. - Travail à temps choisi**Paragraphe 1. - Horaires individualisés****Art. 3. - Mise en place**

En application des dispositions de l'article L.136 du Code du Travail et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs peuvent pratiquer des horaires individualisés sous réserve que les délégués du personnel et l'Inspecteur du Travail du ressort soient préalablement informés.

Art. 4. - Plages fixes et plages mobiles

La pratique des horaires individualisés implique, au préalable, la détermination, par le chef d'établissement, de périodes où le travailleur est tenu d'assurer un temps fixe de présence appelées plages fixes et de périodes où le travailleur peut choisir ses heures de présence appelées plages mobiles. Chaque travailleur pratique un horaire qui respecte les plages fixes et mobiles.

Art. 5. - Reports d'heures

Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite de cinq heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 20 heures par mois.

Paragraphe 2. - Travail à temps partiel**Art. 6. - Mise en place**

Conformément aux dispositions de l'article L.137 du Code du Travail, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, après avis des délégués du personnel, dans les établissements visés à l'article 2 du présent arrêté. En l'absence de délégués du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur après consultation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Art. 7. – Limites horaires

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les travailleurs dont la durée du travail ne dépasse pas :

- 32 heures de la durée légale hebdomadaire du travail ou 4/5 de la durée hebdomadaire du travail fixée conventionnellement pour les secteurs des télé services et des TIC ou 4/5 des durées hebdomadaires du travail applicables dans l'établissement ;

- 138 heures de la durée légale mensuelle du travail ou 4/5 de la durée mensuelle du travail fixée conventionnellement pour les secteurs de télé services et des TIC ou 4/5 des durées mensuelles du travail applicables dans l'établissement ;

- 1664 heures de la durée légale annuelle du travail ou 4/5 de la durée annuelle du travail fixée conventionnellement pour les secteurs des télé services et des TIC ou 4/5 des durées annuelles du travail applicables dans l'établissement ;

Art. 8. – Intégration dans le décompte des effectifs

Les travailleurs à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de travailleurs.

Art. 9. – Contrat écrit

Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et la répartition de cette durée du travail à l'intérieur de la semaine, du mois ou de l'année. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au travailleur trois jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Art. 10. – Transformation du contrat

Les travailleurs à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les travailleurs à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage..

Art. 11. – Procédure

La demande du travailleur doit être communiquée au chef d'entreprise par écrit. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au travailleur, par écrit, dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Art. 12. – Heures complémentaires .

Le travailleur à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un travailleur au niveau de la durée légale du travail en vigueur.

Art. 13. – Paiement des heures complémentaires

Sauf dispositions contraires, les heures complémentaires effectuées dans la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail prévue au contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Lorsque des heures complémentaires sont effectuées au-delà de la limite de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail prévue au contrat et inférieure à la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail en vigueur, trois heures complémentaires sont payées normalement, et au-delà, chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire de 40 %.

Art. 14. – Droits des travailleurs à temps partiel

Les travailleurs employés à temps partiels bénéficient des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise.

Les périodes d'essai des travailleurs à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des travailleurs à temps complet. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, leur rémunération est proportionnelle à celle du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les travailleurs employés à temps partiels comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Art. 15. – *Modulation*

Il peut être prévu que la durée hebdomadaire ou mensuelle d'un contrat de travail à temps partiel varie dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Section 3. – *Répartition des horaires de travail dans un cycle*

Art. 16. – *Définition*

Le travail peut être organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail définis par service, fonctions, par opérations ou par campagnes et arrêtés par le chef de l'établissement.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée peut se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à 12 semaines ; le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être varié.

Art. 17. – *Sort des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires et le repos compensateur sont décomptés sur la durée totale du cycle de travail. Seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de quarante heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Art. 18. – *Modalités de prise du repos compensateur*

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de quarante heures, par l'attribution sur une période déterminée, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions du décret n° du fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires.

Art. 19. – *Délais d'information*

Dans chaque établissement, un tableau de service élaboré par le chef d'établissement précise les horaires de travail pour chaque service, fonction, opération ou campagne.

Le tableau de service doit être porté à la connaissance des agents, par voie d'affichage ou par tout moyen approprié, sept jours au moins avant son application.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, soixant-douze heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.

Art. 20. – *Dépassement durée légale du travail*

Lorsque les besoins du service l'exigent, les travailleurs peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des horaires définis par le cycle de travail dans la limite de 20 heures par semaine et par agent.

Les heures supplémentaires font l'objet, soit d'une compensation horaire donnant lieu à un repos au moins d'égale durée conformément aux dispositions du décret n° du fixant les modalités de compensation des heures supplémentaires, soit une indemnisation suivant les taux de majoration des heures supplémentaires en vigueur.

Section 4. – *Modulation*

Art. 21. – *Définition*

La modulation consiste à répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année en augmentant les horaires en période de haute activité et en réduisant les horaires en période de basse activité. La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur la période considérée cette durée n'excède pas en moyenne 40 heures par semaine travaillée.

Art. 22. – *Compensation*

Ne sont pas des heures supplémentaires, les heures effectuées entre quarante heures et la limite haute de modulation, la quelle est fixée à 48 heures. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de quarante heures au cours d'une semaine de travail doivent être compensées :

- soit par une réduction de la durée journalière ou hebdomadaire du travail des jours ou semaines suivants ;
- soit par l'attribution d'un repos compensateur.

Art. 23. – *Heures supplémentaires*

Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la limite haute de modulation.

En fin d'année ou au terme de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, à l'exception des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année, ouvrent droits à des repos compensateurs. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Art. 24. – *Contrôle*

Le programme de modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre aux délégués du personnel. Le chef d'établissement communique au moins une fois par an aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

Les travailleurs doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit à 24 heures lorsque des raisons impérieuses de fonctionnement le justifient.

Section 5. – *Travail par équipes successives*

Art. 25. – *Définition*

Lorsque des contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire le travail continu eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique, le chef d'établissement peut organiser le travail par équipes successives, c'est à dire faire en sorte que des travailleurs formant des équipes distinctes se succèdent les uns aux autres sur un même poste de travail. Les travailleurs de chaque équipe travaillent tous et prennent tous leur repos en même temps.

La durée hebdomadaire du travail peut atteindre une moyenne de quarante deux heures établie sur une période de douze semaines.

Art. 26. – *Affectation à deux équipes successives*

Dans les établissements ou parties d'établissement pratiquant le mode de travail par équipes successives, l'affectation d'un travailleur à deux équipes successives est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

Section 6. – *Mesures de contrôle*

Art. 27. – *Justification des heures accomplies*

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le travailleur. Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque travailleur est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Lorsque les travailleurs d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque travailleur concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque travailleur.

Art. 28. – *Contrôle de la durée du travail*

Lorsque tous les travailleurs d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera écrit en caractères lisibles et affiché de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Toute modification de cet horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée dans les mêmes conditions. Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportés éventuellement doit être préalablement adressé à l'Inspecteur du Travail.

Art. 29. – *Contrôle du nombre d'heures de repos compensateur acquis*

Tous les travailleurs doivent être tenus informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint huit heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum cité à l'article 18 du présent arrêté.

Lorsque des travailleurs d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque travailleur. Ce document devra comporter les mentions prévues à l'alinéa précédent et les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;

- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois ;

- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;

Art. 30. – Contrôle des cycles de travail

Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycles, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail. L'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation. En outre, l'affichage du changement du programme de la modulation doit être effectué en respectant le délai défini par l'article 19. La notification du changement de calendrier individualisé doit également être effectuée en respectant le délai défini par l'article précité.

Art. 31. – Contrôle du travail par relais, par roulement ou par équipes successives

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un état ou registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Section 7. – Dispositions finales**Art. 32. – Pénalités**

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Art. 33. – Abrogation des dispositions antérieures contraires

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.

Art. 34. – Exécution

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ARRETE MINISTERIEL n° 35 en date du 5 janvier 2005 fixant les normes et modalités de rémunération à la tâche ou à la pièce

Section première. – Cas de Recours à la Rémunération à la tâche ou à la pièce**Article premier. – Le droit au recours**

Dans les entreprises où les réalités de production le permettent, la rémunération à la tâche ou à la pièce est admise de plein droit. Pour ce faire, l'employeur est tenu de recueillir l'avis des délégués du personnel et d'en informer au préalable l'Inspecteur du Travail du ressort.

Art. 2. – Procédures ou formalités

La rémunération à la pièce ou à la tâche peut être proposée dès l'embauche. Il fait l'objet d'un écrit conformément aux dispositions de l'article L.110 du Code du Travail. Elle peut être également proposée en cours de contrat en cas de nécessités économiques de l'entreprise.

Art. 3. – Fixation des normes de rendement

Les normes objectives et précises de ce mode de rémunération sont déterminées suivant une étude menée par l'employeur, avec l'assistance des délégués du personnel et l'Inspecteur du Travail du ressort au besoin. Cette étude doit indiquer la moyenne de pièces ou de tâches à fixer par les parties contractantes en fonction de la branche d'activité.

Section 2. – Les modalités de rémunération**Art. 4. – Calcul de la rémunération**

La rémunération d'un travail à la tâche ou à la pièce doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue, à condition que le travailleur intéressé ait atteint la moyenne préfixée.

Art. 5. – Majoration de la rémunération

L'employeur fixera un seuil au delà duquel la rémunération sera majorée. Les taux de majoration doivent être fixés d'accords parties.

Art. 6. – Modification des normes de rémunération

Les tarifs à la tâche et à la pièce ne pourront être modifiés que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreur manifeste d'évaluation.

Art. 7. – Paiement particulier des rémunérations

Pour un travail à la tâche ou à la pièce dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit l'exécution du travail.

Section 3. – Information et contrôle**Art. 8. – Information**

L'employeur est tenu d'afficher à ses bureaux ou au lieu de paie du personnel soumis à la rémunération à la tâche ou à la pièce les taux minima de salaire, ainsi que les conditions de rémunération (nombre de pièces, tarifs, temps alloués, etc.) permettant au salarié de calculer facilement son salaire.

Une traduction correcte dans les langues nationales est faite par les délégués ou un représentant de l'employeur aux travailleurs analphabètes intéressés.

Art. 9. – *Moyen de contrôle*

L'employeur tiendra un bordereau ou livre ou état de moyenne des salaires des ouvriers rémunérés à la tâche ou à la pièce pour chaque poste. Ce document sera paraphé par l'Inspecteur du Travail du ressort et conçu de manière à permettre la vérification rapide des garanties par poste dont bénéficie le personnel intéressé. La moyenne prévue sera dégagée au moins une fois par trimestre.

Le livre bordereau ou état de moyenne sera considéré comme une annexe du livre de paie et devra être présenté, au même titre, à l'inspecteur du travail, pour vérification de la bonne exécution des normes lorsqu'il visitera l'entreprise ou en requérant la présentation à ses bureaux.

Section 4. – *Dispositions finales*

Art. 10. – *Sanctions*

Les infractions aux dispositions du présent arrêté seront punies des peines prévues par le décret n° 62-17 du 22 Janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application.

Art. 11. – *Exécution*

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT
ET DE LA PROTECTION
DE LA NATURE**

ARRETE INTERMINISTERIEL n° 10354 MPHAPMEPN en date du 22 novembre 2004 portant création d'un Comité de pilotage des études de dépollution industrielle dans la baie de Hann

Article premier. – Il est créé un comité de pilotage dit « comité de pilotage des études de dépollution industrielle dans la baie de Hann ».

Art. 2. – *Composition du Comité de pilotage*

Le Comité est présidé par le Conseiller technique en Industrie de Monsieur le Président de la République, la Direction de l'Environnement et des Etablissements classés en assure le Secrétariat. Il comprend les membres suivants :

- le Conseiller technique en Environnement de Monsieur le Premier Ministre ;
 - le représentant du Directeur de l'Assainissement ;
 - le représentant du Directeur général de l'ONAS ;
 - le représentant du Directeur de l'Industrie ;
 - le représentant de la Direction de la Coopération économique et financière ;
 - le représentant du Directeur de l'Agence de Promotion des Sites industriels ;
 - le représentant du Directeur de l'Aménagement urbain ;
 - le représentant du Directeur de la Santé ;
 - le représentant du Directeur général de l'APRODAK ;
 - le représentant du Port autonome de Dakar ;
 - le représentant du Maire de Dakar ;
 - le représentant du Maire de la Commune d'Arrondissement de Hann - Bel Air ;
 - le représentant du Maire de la Commune d'Arrondissement de Dalifort ;
 - le représentant du Président du Syndicat des Professionnels de l'Industrie et des Mines ;
 - le représentant du Président du Conseil national des Employeurs du Sénégal ;
 - le représentant de l'Ecole polytechnique de Dakar ;
 - les représentants des maîtres d'œuvre des études.
- Le Comité peut faire appel à toute personne ressource susceptible de l'aider à bien mener ses missions.

Art. 3. – *Missions*

Le Comité est chargé :

- de coordonner les études de dépollution industrielle de la baie de Hann dans le cadre du Projet Eau Long Terme ;
- de veiller à une cohérence et à une synergie des actions dans les différentes études, ceci dans le respect des contrats de services de consultants passés entre la Direction de l'Environnement et des Etablissements classés/l'Office nationale d'Assainissement et les maîtres d'œuvre ;
- et de proposer une stratégie institutionnelle de gestion durable de la dépollution industrielle, sur les plans organisationnel et financier.

Art. 4. – *Exécution*

Le Directeur de l'Environnement et des Etablissements classés, le Directeur de l'Assainissement, le Directeur général de l'ONAS, le Directeur de l'Industrie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution des dispositions du présent arrêté.

PARTIE NON OFFICIELLE

ANNONCES

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

Etude de M^e Boubacar Seck, *notaire*
27, Rue Jules Ferry angle Moussé Diop (ex-Blanchot) - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte des titres fonciers n^{os} 7691-DG et 7897-DG appartenant à M. Idier Joseph Marie Jean, né à Vannes (Morbihan) le 25 mars 1925. 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du certificat d'inscription de l'hypothèque inscrite sur le titre foncier n^o 1482-R au profit de la Banque internationale pour l'Afrique occidentale (BIAO) appartenant à M. Birane Samb. 1-2

Etude de M^{es} Papa Ismaël Kâ et Alioune Kâ,
notaires associés
94, Rue Félix Faure - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n^o 22071-DG appartenant à M^{me} Thérèse Francine Robert Auguste épouse Coulibaly. 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de deux certificats d'inscription des garanties de la Banque internationale pour le Commerce et l'Industrie du Sénégal (B.I.C.I.S.) sur le titre foncier n^o 2542-DG, appartenant à M. Aliou Faye. 1-2

Etude de M^e Papa Sambaré Diop, *notaire*
125, Rue Carnot - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier n^o 3354-DP appartenant à M. Albert Tevoedjre. 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du certificat d'inscription d'une hypothèque conventionnelle prise au profit de la société « B.I.C.I.S. » sur le titre foncier n^o 191 de la Commune de Dakar Plateau appartenant à M. Papa Jean Fall. 1-2

Etude de M^e Papa Sambaré Diop, *notaire*
125, Rue Carnot - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du certificat d'inscription de la B.N.D.S. sur le titre foncier n^o 18109-DG appartenant à M. Amadou Abdoulaye Bâ. 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier n^o 9396-DG appartenant à M. Moussa Ezzedine. 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier n^o 18643-DG appartenant à M. Mohamed Amadou Cissé. 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier n^o 22984-DG appartenant à M. Tidiane Dali Ndiaye. 1-2

Etude de M^e Marie Bâ, *notaire*
Rue Galli ni x Rue de la Gare - BP. 197 Kaolack

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n^o 2580-SS appartenant à Aïssatou Mbaye. 1-2

Cabinet de M^e Saër Lô Thiam, *avocat à la Cour*
71, Avenue du Président Lamine Guèye - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du certificat d'inscription du droit de superficie grevant le titre foncier n^o 1899-DG ainsi que de la perte du certificat d'inscription du nantissement dudit droit de superficie consenti par le sieur Moustapha Guèye à l'ex-SONAGA. 1-2